

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

navazující magisterské prezenční studium  
2007 – 2011

Štěpán Veis

Služby zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek  
v ČR ve srovnání s obdobnými službami v Rakousku a  
Skotsku

Employment Services for Former Substance Users in the  
Czech Republic in Comparison with Similar Services in  
Scotland and Austria

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2011

Vedoucí práce: .....PhDr. Renata Kocianová, PhD.

Prohlašuji,  
že tuto diplomovou práci jsem vypracoval samostatně, že v ní řádně  
cituji všechny použité prameny a literaturu a že tato práce nebyla  
využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Obsah .....	strana
Resumé	
Summary	
0 Úvod .....	8
1 Trh práce .....	10
1.1 Segmentace trhu práce .....	10
1.2 Skupiny osob znevýhodněných na trhu práce v ČR .....	12
1.3 Politika zaměstnanosti ČR.....	15
2 Bývalí uživatelé návykových látek .....	17
2.1 Charakteristika skupiny bývalých uživatelů návykových látek ..	18
2.2 Sociální reintegrace bývalých uživatelů návykových látek.....	18
3 Zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek.....	22
3.1 Uplatnitelnost bývalých uživatelů návykových látek na trhu práce v ČR z pohledu klientů a pracovníků léčebných zařízení .....	24
4 Bývalí uživatelé návykových látek z pohledu zaměstnavatelů.....	27
5 Možnosti bývalých uživatelů návykových látek získat zaměstnání na trhu práce v ČR.....	32
5.1 Projekty nestátních neziskových organizací v oblasti drogových služeb zaměřené na zaměstnávání .....	34

6 Příklady služeb zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek .....	36
6.1 Pracovní a sociální agentura, o. s. SANANIM, Praha, ČR .....	36
6.1.1 Služby Pracovní a sociální agentury, o. s. SANANIM.....	38
6.1.2 Služby zaměstnávání poskytované Pracovní a sociální agenturou, o. s. SANANIM.....	40
6.1.3 Služby Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM, zaměřené na zaměstnavatele .....	41
6.2 Výcvikový program pro pracovníky v adiktologii, Skotské drogové fórum, Glasgow, Skotsko.....	44
6.2.1 Náplň výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii, Skotské drogové fórum .....	46
6.2.2 Hodnocení Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii jeho frekventanty .....	48
6.3 Sociální firma Fix und Fertig, Verein Wiener Sozialprojekte, Vídeň, Rakousko .....	49
6.3.1 Služby sociální firmy Fix und Fertig, Verein Wiener Sozialprojekte .....	50
6.3.2 Zaměstnání na tranzitním pracovním místě v sociální firmě Fix und Fertig, Verein Wiener Sozialprojekte .....	51
6.3.3 Sociální práce a vzdělávání poskytované sociální firmou Fix und Fertig, Verein Wiener Sozialprojekte .....	53
 7 Srovnání projektů Pracovní a sociální agentury, Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii a sociální firmy Fix und Fertig.....	55
7.1 Specifika Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM.....	55
7.2 Specifika Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii, Skotské drogové fórum.....	57

7.3 Specifika sociální firmy Fix und Fertig, Verein Wiener Sozialprojekte.....	58
7.4 Přehled vybraných statistických ukazatelů projektů Pracovní a sociální agentury, Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii a sociální firmy Fix und Fertig.....	59
7.5 Doporučení k rozvoji služeb zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek v ČR .....	60
8 Závěr.....	62
9 Soupis bibliografických citací .....	65
Příloha A .....	69

## Resumé

Diplomová práce „Služby zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek v ČR ve srovnání s obdobnými službami v Rakousku a Skotsku“ pojednává o problematice zaměstnávání osob, které v minulosti užívaly nelegální návykové látky, avšak nyní abstinují. Získat zaměstnání a udržet si ho je pro ně základní v tom, aby mohly úspěšně pokračovat v nově započatém životním stylu. Bývalí uživatelé návykových jsou charakterizováni s přihlédnutím zejména k jejich postavení na trhu práce a potřebě sociální reintegrace. Jejich uplatnitelnost na trhu práce v ČR je uvedena z pohledu jak klientů a pracovníků léčebných zařízení, tak z pohledu zaměstnavatelů. Dále jsou představeny možnosti zaměstnání, které se bývalým uživatelům nabízejí, a to v rámci tří projektů – české Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM, skotského Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii (Addiction Workers' Training Programme), provozovaného Skotským drogovým fórem, a rakouské sociální firmy Fix und Fertig, jež je součástí Verein Wiener Sozialprojekte. Tyto projekty jsou porovnány z hlediska přístupu k problematice zaměstnanosti, jsou vymezeny základní parametry, které by měly služby zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek zohledňovat a v závěru jsou nastíněny možnosti rozvoje těchto služeb v ČR.

## Summary

The diploma thesis „Employment Services for Former Substance Users in the Czech Republic in Comparison with Similar Services in Scotland and Austria“ discusses the problem of employment of people that used illegal drugs for some time in their lives and now abstain. To get a job and keep it is fundamental for them to be able to prosper in newly started life. Former substance users are characterized with respect to their position in the labour market and the need of social reintegration. Their employability in the Czech labour market is given from the point of view of the clients and workers of the treatment facilities, and from the point of view of potential employers. The possibilities of employment services offered to former substance users are then shown by three projects, i.e. Czech Work and Social Agency of SANANIM, o. s., Scottish Addiction Workers' Training Programme, carried out by Scottish Drugs Forum, and Austrian social firm Fix und Fertig, a branch of Verein Wiener Sozialprojekte. The projects are compared as to their approaches to the problem of employability, basic parameters that employment services offered to the former substance users should take into account are defined, and finally, the possibilities of development of these services in the Czech Republic are outlined.

## 0 Úvod

Ve své diplomové práci se zabývám tím, jak se na trhu uplatní lidé, kteří v minulosti užívali nelegální návykové látky. Cílem práce je na základě popisu tří úspěšných projektů představit možné přístupy k zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek, porovnat je mezi sebou a na příkladě těchto projektů ukázat možnosti rozvoje obdobných služeb v ČR.

Důvodem, proč jsem si toto téma zvolil, je můj zájem o danou oblast. Působil jsem jako pracovní poradce v občanském sdružení SANANIM v projektu Pracovní a sociální agentury, který se zaměstnáváním bývalých uživatelů návykových látek zabýval. Z této praxe vím, jak obtížné je pro osoby, které se po léčbě závislosti vracejí do běžného života, najít zaměstnání. V době, kdy jsem v občanském sdružení SANANIM působil, jsem se také zúčastnil stáží v Rakousku a Skotsku. Projekty, s nimiž jsem se na těchto stážích seznámil, představuji ve své diplomové práci se záměrem ukázat, jak k problematice zaměstnávání bývalých uživatelů přistupují v zahraničí.

Předložená práce je členěna do sedmi kapitol. První je věnována trhu práce, jeho segmentaci, skupinám znevýhodněným na trhu práce v ČR a politice zaměstnanosti ČR. Druhá kapitola pojednává o skupině bývalých uživatelů návykových látek. Vymezuje ji a věnuje se tématu sociální reintegrace této skupiny. Popisuje, jakým způsobem probíhá sociální reintegrace během léčby závislosti, a věnuje se rovněž poslední fázi léčby, tzv. následné péči, do které patří služby zaměřené na zaměstnávání. Třetí kapitola se zabývá zaměstnáváním bývalých uživatelů návykových látek. V teoretické rovině se věnuje významu práce v procesu resocializace bývalých uživatelů a pojednává též jejich uplatnitelnost na trhu práce v ČR z pohledu klientů a pracovníků léčebných zařízení. Čtvrtá kapitola přináší k tématu uplatnitelnosti bývalých uživatelů návykových látek pohled zaměstnavatelů. V páté kapitole se věnuji možnostem, které mají bývalí uživatelé při vstupu na trh práce v ČR. Zaměřuji



se jak na standardní možnosti vyhledávání pracovních příležitostí, tak na specializované služby pro bývalé uživatele návykových látek.

V šesté kapitole představuji tři vybrané projekty zaměřené na zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek – českou Pracovní a sociální agenturu, která poskytuje bývalým uživatelům přímou podporu formou pracovního a sociálního poradenství, dále skotský Výcvikový program pro pracovníky v adiktologii (Addiction Workers' Training Programme), který připravuje bývalé uživatele návykových látek na práci v adiktologických službách, a rakouskou sociální firmu Fix und Fertig, která bývalým uživatelům nabízí zaměstnání v pracovním programu, kde získají praxi a doplní si vzdělání.

V poslední kapitole se zaměřuji na srovnání projektů z hlediska jejich přístupu k zaměstnávání bývalých uživatelů a u každého z projektů hodnotím jeho přínos pro danou oblast. Představené projekty zasazuji do teoretického modelu vývoje služeb zaměstnávání bývalých uživatelů, shrnuji úspěšné rysy těchto projektů a navrhuji doporučení pro rozvoj služeb zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek v ČR.

Upřímně tímto děkuji paní PhDr. Renatě Kocianové, Ph.D. za vedení diplomové práce a důležité podněty, které mi poskytla.

# 1 Trh práce

Práci můžeme definovat jako plánovitou a vědomou činnost, která je člověkem vykonávána s nasazením fyzických a duševních sil a která směřuje k uspokojení lidských potřeb. V ekonomii je práce vedle půdy a kapitálu dalším produkčním faktorem. Práci se rozumí většinou práce za mzdu, ale ve společnosti je významně zastoupena i práce neplacená, placená neoficiálně nebo protislužbami a konečně také práce dobrovolná. Práce poskytuje různé hodnoty – např. způsob obživy, osvojení si dovedností, strukturování času, sociální kontakty, sebehodnocení. Ztráta těchto hodnot může pro osoby, které jsou postiženy nezaměstnaností, představovat vážný sociální i psychologický problém (Jandourek, 2001, s. 191).

Pracovní trh je součástí tržní ekonomiky, ve které je, podobně jako služby a výrobky, prodávána a kupována práce. Pracovní smlouvy a mzdy jsou směřovány za kvalifikaci a čas pracovníků (Mareš, 2002, s. 54). Trh práce je chápán také jako: „...sociální systém a pole působnosti sociálních institucí, které slouží k alokaci zaměstnání (jako specifických sociálních rolí). Nejen tedy mzdové mechanismy, ale celá řada sociálních norem a sociálních institucí tvoří podtext pohybu na trhu práce...“ (Mareš, 2002, s. 54-55)

## 1.1 Segmentace trhu práce

Trh práce není jednotný – je tolik trhů práce, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí. Trh práce je tedy segmentován a má mnoho dimenzí. Segmentační teorie popisují trh práce jako řadu relativně autonomních trhů – segmentů. Ty jsou relativně homogenní a chráněny před konkurencí přicházející zvenčí (Mareš, 2002, s. 59).

Základní segmentace dělí trh práce na:

- primární a sekundární trh práce,
- formální a neformální trh práce,
- externí a interní trh práce (Sirovátka, 1997, s.19-21).

Z hlediska problematiky osob znevýhodněných na trhu práce je významné dělení trhu práce na primární a sekundární. *Primární trh práce* obsahuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti, které poskytují šanci a možnost dalšího profesionálního růstu a většinou také lepší pracovní podmínky. Nehrozí zde riziko ztráty zaměstnání propouštěním a pro pracovníky je snazší zvýšit si kvalifikaci a tím posílit stabilitu svého zaměstnání, potažmo si zvýšit šanci na udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i v případě propouštění. Práce na tomto trhu je relativně dobře placená a je zajištěn i jistý růst mezd. Pracovníci jsou situováni na primární trh práce zejména díky svému lidskému kapitálu – jeho rozsahu a specifické povaze – a dále také míře své spolehlivosti. *Sekundární trh práce* charakterizují pracovní místa s nižší mzdovou hladinou i prestiží, je zde vysoká fluktuace a omezené až neexistující příležitosti pro profesní růst. Budování kariéry je zde nevýhodné, nebo je dokonce zcela nemožné o kariéře hovořit. Pracovní kariéra je přerušována různě dlouhými obdobími nezaměstnanosti. Pracovní příležitosti jsou zde méně stabilní. Pracovníci se častěji stávají nezaměstnanými, ale získat nové zaměstnání je zde snazší než na primárním trhu práce (Mareš, 2002, s. 59-60).

Rozdělení trhu práce na relativně samostatné segmenty vytváří určité bariéry v pohybu pracovníků mezi těmito segmenty. Pohyb ze sekundárního na primární trh práce je pro většinu pracovníků nemožný. Příčinou je buď charakteristika pracovníků, nebo jejich diskriminace. Někteří pracovníci se ocitají na sekundárním trhu práce právě z důvodu diskriminace, která může mít mnoho příčin. Jednou z nich je stereotypní vnímání určitých sociálních skupin jako pracovně nespolehlivých (Mareš, 2002, s. 60). Často jsou právě takto vnímání bývalí uživatelé návykových látek. Společně s nedostatkem, případně absencí

pracovních zkušeností a kvalifikace, je právě obava z jejich nespolehlivosti důvodem, proč jim jsou uzavřeny pracovní pozice na primárním trhu práce.

Další uvedená segmentace popisuje dělení pracovního trhu na formální a neformální. *Formální pracovní trh* je oficiální trh pracovních příležitostí, regulovaný a kontrolovaný společenskými institucemi. Naopak *neformální pracovní trh* se nalézá mimo kontrolu těchto institucí, zejména daňového úřadu. Aktivita odehrávající se na tomto trhu práce se nalézají v zóně tzv. šedé či černé ekonomiky. Jde o nelegální podnikání, obcházení pracovních-právních a daňové legislativy. Na neformálním trhu práce se však nalézají také činnosti pro společnost přínosné, zahrnující domácí práci, samozásobitelství, různé formy sousedské a rodinné výpomoci (Mareš, 2002, s. 61).

V poslední zmíněné segmentaci je pracovní trh dělen na externí a interní. *Externí pracovní trh* je místem, kde se setkávají pracovníci nabízející svoji pracovní sílu a kvalifikaci se zaměstnavateli nabízejícími volná pracovní místa. *Interní pracovní trh* je trh uvnitř jednotlivých firem, v rámci kterého mohou jednotliví pracovníci měnit pracovní pozice bez nutnosti propouštění (Jandourek, 2001, s. 262).

## **1.2 Skupiny osob znevýhodněných na trhu práce v ČR**

V souvislosti se znevýhodněním určitých skupin na trhu práce se hovoří o jejich marginalizaci na tomto trhu. Marginalizací se rozumí zatlačení pracovníků sdílejících shodné sociální charakteristiky do pozic nevýhodných z hlediska možného uplatnění na trhu práce. Jde o pozice na sekundárním pracovním trhu s výrazně menší jistotou trvalého zaměstnání. Pracovníci na těchto pozicích jsou tak více ohroženi nezaměstnaností a rizikem přechodu do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Právě přítomnost dlouhodobé nezaměstnanosti

je jedním z nejvýraznějších znaků marginalizace na trhu práce (Mareš, 2002, s. 65).

Proces marginalizace na pracovním trhu vzniká kumulací ekonomických, sociálních a kulturních faktorů. Navzdory vysokému významu ekonomických faktorů je vliv sociálních a kulturních faktorů natolik silný, že má trvalejší vliv na chování lidí než např. momentální interakce nabídky a poptávky po pracovní síle na trhu práce. Kulturní a sociální faktory vytvářejí specifický charakter struktury trhu práce a určují zejména normy a strategie jednání jeho účastníků, a vytvářejí tak celou strukturu sociálních vztahů a procesů. (Sirovátka, 1997, s. 19). Marginalizována může být jak celá sociální skupina, tak i jednotlivec. V případě skupin je nejčastější příčinou marginalizace diskriminace, u jednotlivců bývá marginalizace nejčastěji způsobena absencí lidského kapitálu (Mareš, 2002, s. 65).

Rovný přístup k zaměstnání upravuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Zákon vymezuje mimo jiné rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání. Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení (§ 5, zákon č. 198/2009 Sb.).

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou uvedeny jednotlivé skupiny osob, na které je pohlíženo jako na znevýhodněné na trhu práce. Podle tohoto zákona mají úřady práce věnovat těmto skupinám zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jde o tyto skupiny osob:

- „a) fyzické osoby se zdravotním postižením (...),
- b) fyzické osoby do 25 let věku,
- c) absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- d) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,

- e) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- f) fyzické osoby starší 50 let věku,
- g) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání (...) déle než 6 měsíců,
- h) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc...“ (§ 33, zákon č. 435/2004 Sb.)

Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2008 – 2010 definuje v Prioritním cíli 1 zaměření na aktivní začleňování lidí nejvíce vzdálených trhu práce a stanovuje tento cíl: „Prostřednictvím sociální pomoci a služeb posílit integraci osob sociálně vyloučených nebo osob ohrožených sociálním vyloučením, odstranit bariéry vstupu a udržení těchto osob na trhu práce.“ (Národní zpráva o strategiích sociální ochrany..., 2008, s. 20) Cílovými skupinami jsou zejména dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením, senioři, osoby pocházející z odlišného sociokulturního prostředí, děti a mládež, cizinci, oběti trestných činů a oběti domácího násilí, osoby bez přístřeší, recidivisté – pachatelé trestné činnosti (tamtéž, 2008, s. 20).

Z hlediska realizace Prioritního cíle 1 jde o tato opatření – posílení sociálních dovedností s cílem zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost, podpora poskytování sociálních služeb a realizace dalších činností a aktivit umožňujících prevenci sociálního vyloučení nebo přímou pomoc cílovým skupinám. Pro upřesnění je zmíněna tvorba a realizace sociálně preventivních programů pro cílové skupiny osob a programů motivace k aktivizaci na trhu práce, např. programy pro osoby opouštějící ústavní zařízení, programy motivace, pracovní a sociální rehabilitace, programy pro osoby závislé na drogách (Národní zpráva o strategiích sociální ochrany..., 2008, s. 21).

### 1.3 Politika zaměstnanosti ČR

Politika zaměstnanosti je zaměřena především na pracovní trh a jejím cílem je stimulovat zaměstnanost a eliminovat nezaměstnanost (Sirovátka, 1995, s. 31). Vzhledem k tématu své práce bych zdůraznil tato vymezení státní politiky zaměstnanosti uvedená v § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: „...zabezpečování práva na zaměstnání, (...) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, (...) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob, (...) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.“ (§ 2, zákon č. 435/2004 Sb.)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dále uvádí následující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (§ 104, zákon č. 435/2004 Sb.):

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Na tomto místě chci zdůraznit, že osoby, které se vracejí po úspěšné léčbě závislosti na návykových látkách do běžného života a které procházejí bezesporu procesem náročně sociální rehabilitace, nejsou výslovně zmíněny v žádném ze zákonů ani strategických dokumentů, kde by byl podpořen

a legitimizován nárok na odpovídající péči. Pouze Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2008 – 2010 zmiňuje nutnost soustředit se na programy pro osoby závislé na drogách, avšak bez jejich dalšího specifikování. Nezohlednění rozdílu mezi osobami závislými (aktivně návykové látky užívajícími) a osobami v současné době abstinujícími pouze dokresluje okrajové postavení specifické skupiny bývalých uživatelů návykových látek. Odtažitý a nejednoznačný postoj legislativy a oficiálních institucí k problematice drogových závislostí z mého pohledu pouze zrcadlí postoj společnosti k uživatelům drog i k abstinujícím bývalým uživatelům. Situaci výrazně komplikuje absence legislativy upravující podmínky sociálního podnikání. Sociální podnikání (sociální ekonomika) při tom v sobě má potenciál kompenzovat nedostatky státní politiky zaměstnanosti vzhledem k osobám, které mají ztíženou možnost uplatnění na volném trhu práce.



## 2 Bývalí uživatelé návykových látek

Odborná literatura zpracovává téma příčin vzniku závislosti v poměrně širokém rozsahu. Mezi odbornou veřejností panuje shoda ve vnímání závislosti jako nemoci. Od biomedicínkého modelu, kdy je závislost vnímána pouze jako odborný problém, se převažující pohled na závislost posunul k bio-psycho-sociálnímu modelu závislosti. Tento model rozšiřuje biomedicínský model o rovinu psychických funkcí, mezilidských vztahů, jejich dynamiky a vzájemného působení. Vznik závislosti vysvětluje vzájemným působením biologických, psychologických a vztahových faktorů v průběhu vývoje osobnosti. Léčba závislosti musí obsahovat všechny zmiňované faktory. Kromě medicínské léčby je kladen důraz na tzv. psychosociální terapie – různé formy psychoterapie a využití léčebného společenství, tj. terapeutických komunit (Kalina, 2003, s. 78). Tento výčet lze doplnit o sociálně rehabilitační programy v procesu léčby závislostí, do kterých spadají programy zaměřené na zaměstnávání.

Podle „Výroční zprávy o stavu ve věcech drog v České republice v roce 2009“ Národního monitorovacího střediska pro drogy a drogové závislosti (Mravčík aj., 2010) dosahuje počet problémových uživatelů<sup>1</sup> návykových látek v České republice 37 400 – z toho 25 300 je uživatelů pervitinu a 12 000 uživatelů opiátů. Znepokojujícím faktem je, že od roku 2002 počet problémových uživatelů návykových látek roste. Počet problémových uživatelů vzrostl z 35 100 v roce 2002 na 37 400 v roce 2009 (Mravčík aj., 2010, s. 38).

---

<sup>1</sup> Podle definice Evropského monitorovacího centra pro drogy a drogové závislosti je problémové užívání návykových látek definováno jako injekční užívání drog, nebo dlouhodobé či pravidelné užívání opiátů a drog amfetaminového typu. V prostředí ČR zastupuje skupinu amfetaminů pervitin. Opiáty typicky užívané v ČR zastupuje heroin a zneužívaný substituční medikament Subutex (Mravčík aj., 2010, s. 37).

## **2.1 Charakteristika skupiny bývalých uživatelů návykových látek**

Pro potřeby této práce budu termínem „bývalý uživatel návykových látek“, případně zkráceně „bývalý uživatel“, označovat osobu, která: „byla v minulosti diagnostikována jako závislá na návykových látkách<sup>2</sup> a v současné době po podstoupené léčbě, či spontánně návykové látky neužívá a usiluje o to, aby tuto změnu životního stylu udržela i do budoucna.“ (Veis, 2007, s. 17)

V odborné literatuře je bývalý uživatel návykových látek definován jako osoba, která spontánně nebo po absolvované léčbě abstínuje podstatnou dobu v řádu měsíců. Doba, po které se z „aktuálně abstinujícího uživatele“ stává „bývalý uživatel“, není stanovena, a ani mezi odborníky o tom nepanuje shoda. Některé medicínské a epidemiologické přístupy považují označení za závislého jako celoživotní, jiné sociálně psychologické pohledy však zdůrazňují možnost se této nálepky zbavit. Podmínkou je změna životního stylu a vývojové překonání období užívání návykových látek (Kalina, 2001, s. 39).

## **2.2 Sociální reintegrace bývalých uživatelů návykových látek**

Problémové užívání návykových látek vede k sociální exkluzi. Ta je přímým důsledkem chaotického životního stylu, který problémové užívání návykových látek provází. Sociální exkluze postihuje jak jednotlivce, tak i celou tuto sociální skupinu. Sociální exkluze však přetrvává, i když už jedinec od užívání návykových látek upustil. Sociální reintegrace proto prochází celým procesem léčby závislosti na návykových látkách na všech jeho stupních.

---

<sup>2</sup> Pojmu návykové látky užívám pro vymezení ilegálních látek – jinak také obecně nazývaných drogy – na které vzniká při opakovaném užívání závislost. Ta pak zásadním způsobem ovlivňuje zdraví a život osob, které je tyto látky užívají.

Mezi nejvýznamnější sociální problémy uživatelů návykových látek patří rodinné a pracovní problémy, nezaměstnanost, nízké vzdělání, špatná bytová situace (Mravčík aj., 2010, s. 82). Tento výčet je nezbytné doplnit o páčání trestné činnosti. Podle „Výroční zprávy o stavu ve věcech drog v České republice v roce 2009“ bylo z celkového počtu 8763 žadatelů o léčbu 11,5 % bez domova, stálé bydliště udalo 47 % žadatelů. Více než polovinu žadatelů o léčbu (52,9 %) tvořili nezaměstnaní nebo lidé vykonávající příležitostné práce. Pravidelné zaměstnání udalo 17,2 % všech žadatelů o léčbu. Téměř polovina žadatelů o léčbu měla pouze základní vzdělání a střední školu dokončilo 40 % žadatelů. Typickým léčeným klientem byl nezaměstnaný muž české národnosti mezi 25 a 30 lety, s dokončeným základním vzděláním, z Prahy či středních Čech, se stálým bydlištěm, žijící s rodiči a užívající pervitin, a to několikrát týdně a převážně injekčně (Mravčík aj., 2010, s. 52).

Z hlediska možnosti získat po léčbě legální zaměstnání je pro bývalé uživatele výrazným handicapem záznam v rejstříku trestů. Neexistuje však oficiální statistika a Národní monitorovací středisko pro drogy a drogové závislosti bohužel četnost záznamů v rejstříku trestů, a potažmo kriminální historii žadatelů o léčbu nesleduje. Z vlastního šetření v roce 2006 mezi klienty Doléčovacího centra o. s. SANANIM vyplynulo, že záznam v rejstříku trestů má přibližně 40 % klientů tohoto zařízení (Veis, 2007, s. 18), obdobné procento předpokládám i pro celou skupinu bývalých uživatelů návykových látek.

Sociální reintegrace probíhá na všech úrovních léčby – od předléčebného poradenství, přes vlastní léčbu až po programy následné péče. Její zaměření odpovídá danému stupni léčby. Obecně lze říci, že v rovině předléčebného poradenství je cílem minimalizace škod způsobených užíváním návykových látek pro jedince i společnost a snaha o motivaci ke změně problematického životního stylu. V rovině léčby je cílem zlepšení zdravotního stavu, stabilizace sociální situace a motivace k abstinenci. V následné péči je cílem

znovuzačlenění do společnosti, nalezení zaměstnání, bydlení a udržení abstinence i mimo léčebné prostředí.

Poslední stupeň léčby, tzv. následná péče, má ve svém nejužším pojetí má za cíl podporu abstinence a její udržení. V širším pojetí jde o soubor všech služeb poskytovaných klientům v léčbě po dokončení základní léčby (Kalina aj., 2001, s. 32). Klíčovými tématy jsou znovunabytí sociálních a profesních dovedností, vytvoření podpůrného sociálního prostředí a mezilidských vztahů (Kuda, 2003a, s. 208). Následná péče je poslední fází procesu sociální reintegrace uživatelů návykových látek. Jde o soubor intervencí zahrnující zejména prevenci relapsu<sup>3</sup>, skupinovou a individuální terapii, sociální práci, pracovní poradenství, chráněné bydlení, chráněná pracovní místa, práci s rodinnými příslušníky a volnočasové aktivity. Komplexní program následné péče trvá obvykle 6 až 12 měsíců. Jeho absolvování značně zvyšuje efektivitu léčby (Kalina aj., 2001, s. 32).

Součástí komplexních programů následné péče jsou aktivity zaměřené na zaměstnávání klientů, které zahrnují chráněné dílny<sup>4</sup> v rámci doléčovacích center (Dvořák, 2003, s. 216) a služby pracovního poradenství. Nesporným přínosem chráněných dílen je možnost vykonat souvislou praxi, získat zápočtový list a doporučení pro dalšího zaměstnavatele. Pro mnohé bývalé uživatele jde často o první řádně uzavřenou pracovní smlouvu a legální příjem. Přestože je pracovní poradenství velmi důležité, je v rámci následné péče poskytováno často pouze jako doplněk sociální práce a není prováděno specialistou. Tato situace vedla v ČR v posledních letech ke vzniku nových programů specializovaných na zaměstnávání bývalých uživatelů v rámci následné péče.

---

<sup>3</sup> Relapsem se rozumí návrat k užívání návykové látky. Prevencí relapsu je pak soubor aktivit s cílem změnit závislé chování a udržet tuto změnu. Její náplní je např. zlepšení sebekontroly, předcházení rizikovým situacím a zlepšení dovedností jejich zvládnutí. V případě, že je relaps zvládnutý – tzn. užívání návykové látky nepokračuje – jedná se o přirozenou součást léčby a zkušenost relapsu může být posilujícím motivem pro další abstinenci (Zogatová, 2003, s. 51-53).

<sup>4</sup> Nejedná se o chráněné dílny dle § 76 zákona č. 435/2004 Sb. zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Termín chráněná dílna v tomto kontextu označuje provoz (např. keramická dílna, truhlářská dílna), který je součástí programu následné péče, v němž mohou obtížněji zaměstnatelní klienti získat přechodné zaměstnání. Jde tedy o formu podporovaného zaměstnání.

Do oblasti násadné péče tak tedy patří všechny programy poskytující pracovní a sociální poradenství a programy sociálně-pracovní rehabilitace (viz. kap. 5) a také projekty služeb zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek.

### **3 Zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek**

Problematika práce a zaměstnání prochází celým procesem léčby závislosti na návykových látkách. Například v rezidenční léčbě je klient konfrontován s prací v podstatě hned od nástupu do léčby. V psychiatrických léčebnách a terapeutických komunitách je vedle psychoterapie druhým nejvýznamnějším nástrojem pracovní terapie. Pracovní terapie zahrnuje pracovní aktivity, jejichž cílem je nácvik soběstačnosti, odpovědnosti, spolupráce a pracovních návyků u jednotlivce. V terapeutických komunitách je navíc kladen důraz na práce při provozu a údržbě domu, hospodářství a okolního prostředí (Kalina, 2001, s. 84). V poslední fázi léčby – krátce před ukončením – a v programech následné péče je téma práce stěžejní. V ideálním případě opouští klient léčebné prostředí plynulým přechodem do zajištěného bydlení a zaměstnání. V terapeutických komunitách je zaměstnání obvykle podmínkou standardní řádně ukončené léčby. Některé programy následné péče umožňují v případě obtíží při zaměstnání na volném trhu práce využít práce v chráněných dílnách a intenzivní podpory při hledání zaměstnání. Klienti následné péče také plynule přecházejí do programů specializovaných na zaměstnávání. Nalezení zaměstnání mimo chráněné prostředí a jeho udržení lze vnímat jako jeden ze znaků úspěšně absolvované léčby.

Služby zaměstnávání bývalých uživatelů mají v léčbě závislostí na návykových látkách své pevné místo zejména ve fázi následné péče. Jsou reakcí na potřebu podpory, kterou klienti programů následné péče (a obecně všichni bývalí uživatelé) vyžadují při procesu zaměstnávání. Programy následné péče se však zaměřují na psychosociální stránku návratu z léčebného prostředí do běžného života a není ani v kapacitách těchto programů poskytovat v oblasti zaměstnávání specializované služby. Vznik specializovaných programů, kdy ústředním tématem je práce a zaměstnání, je tak výsledkem přirozeného vývoje, kterým služby v systému léčby procházejí. V České republice vznikly první specializované programy zaměstnávání v roce 2005.

Zaměstnání, chápáno ve významu placené práce, hraje v naší kultuře klíčovou roli. Vyloučení z přístupu k zaměstnání má za následek nenaplnění potřeb, které zaměstnání a práce přímo uspokojují. Nejde však jen o potřeby ekonomické, ale také společenské. Pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka. Zaměstnání hraje také roli centrální instituce, skrze kterou definujeme sebe sama. Naše cíle, status, sociální kontakty, struktura životní dráhy i jednotlivých dnů jsou primárně odvozeny od našeho zaměstnání. Vzdělávání je chápáno jako příprava na budoucí zaměstnání a volný čas jako prostor pro regeneraci sil (Mareš, 2002, s. 68).

V rámci resocializace bývalých uživatelů návykových látek je získání zaměstnání vnímáno jako klíčový bod, který přináší do života bývalých uživatelů stabilitu, vzestup sebedůvěry, zlepšení bytové situace a celkově odklon od izolace v subkultuře uživatelů drog (Moving On..., 2003, s. 9). Prostřednictvím zaměstnání, případně pomocí aktivit, jejichž cílem je zaměstnání získat, jako je vzdělávání, pracovní trénink apod., je možné vyplnit prázdné místo, které v životě bývalého uživatele vzniká, když přestane užívat návykové látky. Zaměstnání a výše zmíněné aktivity mohou zprostředkovat kontakt s vrstevnickou skupinou, nové pozitivní zážitky a začlenění do širší společnosti (Moving On..., 2001, s. 10).

Proces zaměstnávání v reintegraci bývalých uživatelů do společnosti je však třeba chápat širše. Inspirativní pohled přináší irská studie „Od rezidenční léčby drogové závislosti k zaměstnání“ (From Residential Drug Treatment to Employment, Lawless, Cox, 2000). V první řadě je nezbytné odstranit překážky, které brání bývalým uživatelům na cestě k návratu do normálního ekonomického procesu a k standardnímu životnímu stylu. Toho se dá docílit zejména pomocí přístupu ke vzdělání, pracovnímu tréninku a zaměstnání. Tyto aktivity jsou nezbytné pro rozvoj struktur, aktivit a vztahů, které jsou stavebními kameny v procesu utváření nové identity abstinujícího bývalého uživatele a vytvoření pozitivního sebepojetí. Samotné zaměstnání tedy není automaticky zárukou úspěšného znovuzачlenění do společnosti. Práce musí být

odpovídajícím způsobem finančně ohodnocena a musí mít také perspektivu do budoucna. Nalezení a udržení zaměstnání je zásadní pro překonání závislosti. (Lawless, Cox, 2000, s. 23).

V průběhu následné péče by měl klient dospět do fáze připravenosti k práci (tzv. job-readiness), kterou popisuje britská studie „Jak (opět) zaměstnat problémové uživatele drog“ (Getting Problem Drug Users (Back) to Employment, Spenser aj., 2008). Definuje ji jako připravenost hledat zaměstnání, najít ho a nastoupit do práce. Ve své podstatě jde o to, nakolik jedinec vnímá, že je schopen nastoupit do zaměstnání, a důvěřuje si, že si zaměstnání udrží. Pojí se s tím problémová témata jako například nízké sebehodnocení a nízká sebedůvěra, které často pramení ze zkušeností z rodiny a školy a u kterých je velmi těžké pracovat na změně. Bývalí uživatelé jsou si vědomi svých handicapů – nedostatek praxe, nízké vzdělání, kriminální historie, dlouhá období bez zaměstnání –, a proto se bojí, že nalezení zaměstnání je velice obtížně dosažitelný cíl. Brzdou v procesu zaměstnávání je také strach z opětovného selhání, daný především dřívějšími negativními zkušenostmi ve vztahu k zaměstnání a neschopností si práci udržet (Spenser aj., 2008, s. 16). Ačkoli se může zdát, že jde o samozřejmost, rád bych zdůraznil, že je nutné, aby se bývalí uživatelé dostali do této fáze připravenosti dříve, než začnou vyhledávat zaměstnávání.

### **3.1 Uplatnitelnost bývalých uživatelů návykových látek na trhu práce v ČR z pohledu klientů a pracovníků léčebných zařízení**

Centrum adiktologie Psychiatrické kliniky 1. lékařské fakulty UK a VFN v Praze provedlo v roce 2006 „Analýzu potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnění na trhu práce“ (Miovský aj., 2006). Analýza se skládá ze dvou částí. První se věnuje tématu uplatnitelnosti bývalých uživatelů



na trhu práce z pohledu klientů léčebných zařízení, druhá z pohledu pracovníků daných zařízení, kteří se v rámci práce s klienty věnují problematice zaměstnávání. Výzkum byl proveden na souboru 77 klientů léčebných zařízení a 12 pracovníků daných zařízení. Zařazena byla zařízení z celého spektra poskytovaných služeb v rámci léčby závislostí na návykových látkách. Hlavními metodami získávání dat byl polostrukturovaný rozhovor a ohniskové skupiny (Miovský aj., 2006, s. 6).

Z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce z pohledu klientů léčebných zařízení byla definována tři hlavní témata spojená s problematikou hledání zaměstnání – zkušenosti s postupy hledání zaměstnání, subjektivně vnímané důvody pro nepřijetí do zaměstnání a předpoklady pro získání a udržení práce. Jako nejčastější postup hledání zaměstnání uvádějí klienti léčebných zařízení sledování inzerátů (nejčastěji v tisku) a kontaktování osob, které jim mohou při hledání zaměstnání pomoci. Zkušenosti s úřady práce mají dotazovaní spíše negativní. Využívají je převážně jako prostředek k získání dávek pomoci v hmotné nouzi. Mezi možnými důvody pro nepřijetí do zaměstnání uvádějí klienti léčebných zařízení nejčastěji záznam v rejstříku trestů, nedokončené středoškolské vzdělání a nedostatečnou praxi v oboru.

Z hlediska předpokladů pro získání a udržení práce klienti léčebných zařízení doporučují reálně zvážit plány před započatím hledání práce. Pro získání práce navrhují zkontaktovat známého, který práci zprostředkuje a zaměstnavateli je doporučí. Doporučují také vyjasnit si podmínky konkrétního zaměstnání ještě před nástupem do práce, což sníží riziko nedorozumění a neshod se zaměstnavatelem, které by mohly vést až k odchodu ze zaměstnání. Citlivým tématem je rozhodnutí, zda budoucímu zaměstnavateli sdělit informace o vlastní minulosti, zda a jak o ní hovořit (Miovský aj., 2006, s. 31-34).

Dále byla definována nejdůležitější témata z pohledu pracovníků léčebných zařízení – nereálné představy klientů léčebných zařízení ohledně budoucího zaměstnání, nutnost vyhledávání zaměstnání s ohledem na míru jeho

rizikovosti<sup>5</sup> pro bývalé uživatele a jako poslední nácviky technik nutných pro úspěšné získání zaměstnání a další fungování na pracovišti (Miovský aj., 2006, s. 42-45).

Pracovníci léčebných zařízení se shodují s klienty v nejčastějších překážkách bránících v zaměstnání, když uvádějí nedostatečnou kvalifikaci, záznam v rejstříku trestů, nedoložitelnou praxi a obavy spojené s nejistotou, jak hovořit o své minulosti. Dále vstupuje do hry osobnostní charakteristika bývalých uživatelů. Pracovníci léčebných zařízení zmiňují snížené sebevědomí a s ním spojené podceňování vlastních schopností, dále sníženou míru zvládání konfliktů a frustrace, nedostatky v komunikaci a obtížné zvládání běžných sociálních situací, jakož i obavy z prozrazení minulosti a nekonformní vzhled a chování.

Někteří pracovníci léčebných zařízení také upozorňují na možné komplikace v průběhu zaměstnání – neschopnost udržet si práci z důvodu nedostatku motivace a zaměstnávání „na černo“. Klienti léčebných zařízení tak mají možnost vyhnout se běžným formálním postupům, zejména nutnosti doložit čistý trestní rejstřík, ale dostávají se tím do pozice, ve které nemají ochranu zaručenou zákoníkem práce. Pracovníci léčebných zařízení varují před případy, kdy zaměstnavatelé této situace zneužívají ve vlastní prospěch (Miovský aj., 2006, s. 42-45).

---

<sup>5</sup> Jde o zaměstnání, kde je klient v přímém kontaktu s návykovými látkami, dále o noční práci a zaměstnání, která jsou svojí podstatou na hranici legality (bazary, zastavárny, herny apod.).

## 4 Bývalí uživatelé návykových látek z pohledu zaměstnavatelů

V roce 2006 byla v rámci projektu Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM realizována „Analýza potřeb potenciálních zaměstnavatelů bývalých uživatelů návykových látek v Praze“ (Morávek aj, 2006). Jejím cílem bylo zjistit postoje pražských zaměstnavatelů k zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek.

V rámci analýzy bylo osloveno 17 zaměstnavatelů (tři z nich se zkušeností se zaměstnáváním bývalých uživatelů). Hlavní metodou sběru dat byly polostrukturované rozhovory s osobami zodpovědnými za přijímání zaměstnanců – v malých podnicích to byl majitel nebo ředitel, ve středních a velkých vedoucí, případně pracovník personálního útvaru. Použitá kvalitativní metoda umožnila popsat problematiku na omezeném vzorku empirického materiálu, a proto je možné na základě výsledků odhadovat různé trendy ve zkoumané problematice, není však možné odhadovat celkový rozsah jednotlivých jevů (Morávek aj., 2006, s. 8-12).

Oslovení zaměstnavatelé označili za nejdůležitější ve spojení s možností zaměstnat bývalé uživatele následující témata (Morávek aj., 2006, s. 13-16):

- *Pozitiva přijetí bývalého uživatele* spatřovali zaměstnavatelé v kladných stránkách jejich sociálního znevýhodnění, otevřenosti ohledně minulosti, motivaci k práci, vděčnosti za poskytnutou příležitost a schopnost reflexe sebe sama a svého životního příběhu.
- *Za zdroje nedůvěry* označili především záznam v rejstříku trestů, který je vnímán jako riziko recidivy. Historie užívání návykových látek je vnímána také jako riziko psychické nestability, snížené pracovní způsobilosti a návratu

k návykovým látkám. Dalšími zdroji nedůvěry jsou dlouhodobá nezaměstnanost a s ní spojená obava z pracovní nestálosti, narušování pracovního klimatu, sníženého výkonu a nestability. Dlouhodobá nezaměstnanost také působí dojmem, že uchazeč nemá o práci skutečně zájem. Tento dojem lze změnit osvětlením období nezaměstnanosti užíváním návykových látek a absolvováním léčby.

- Dalším problematickým tématem je *záznam v rejstříku trestů ve spojení s historií užívání návykových látek*. Samotný záznam v rejstříku trestů vyvolával u většiny dotazovaných obavu z rizika recidivy trestné činnosti. Záleží však na druhu spáchání trestné činnosti a na celkovém dojmu z uchazeče. Část oslovených byla schopna vnímat trestnou činnost v době užívání návykových látek jako specifickou a omluvitelnou.
- Nejčastěji projevovanou obavou spojenou se zaměstnáním bývalého uživatele je možnost snížené *pracovní způsobilosti*. Dotazovaní vnímali z velké části pracovní způsobilost bývalých uživatelů jako sníženou a obávali se snížené koncentrace, výkonu, výdrže a nutnosti pracovní asistence. Menší část pokládala bývalé uchazeče za vyléčené bez následků a pracovně způsobilé.
- Další obavy byly spojené s *psychickou nestabilitou* bývalých uživatelů. Pramení z obav, že během doby užívání návykových látek mohlo dojít k porušení psychické stability a že tyto problémy mohou přetrvávat i v době abstinence a negativně ovlivňovat pracovní výkon.
- Všichni oslovení pokládají za rizikový faktor možný *relaps* bývalého uživatele. Představy o relapsu nemají podložené relevantními informacemi a uvažují o něm zejména v souvislosti, nakolik je možné to, že k relapsu dojde, ovlivnit. Za faktory, které na to mají vliv, považují úspěšnost léčby a vůli bývalého uživatele abstinovat. Zaměstnavatelé vnímají rovněž to, že s relapsem souvisí následná neschopnost pracovat, a tím i ztráta pracovníka. Pro některé z dotazovaných je riziko relapsu tak zásadní, že by bývalého uživatele do zaměstnání nepřijali.

- O možnosti přijetí bývalého uživatele rozhoduje také *osobní vliv personalisty*. Mezi faktory na straně osoby zodpovědné za rozhodnutí patří subjektivní dojem z uchazeče, osobní zkušenosti s problematikou závislosti na návykových látkách a subjektivní znalost pracovních rizik. Praktické znalosti problematiky – míněno zkušenost s bývalým uživatelem v zaměstnání – měla jen malá část oslovených. Většina uvedla zkušenosti teoretické – z médií, knih, vyprávění apod. Žádný z oslovených nedeklaroval úplnou neznalost této problematiky. Dále výzkum ukázal, že oslovení s praktickými zkušenostmi se zaměstnáváním bývalých uživatelů nemají, na rozdíl od oslovených se znalostmi pouze teoretickými, žádné obavy z psychické nestability.
- Často zmiňováno bylo také *riziko nepřijetí týmem*. Vychází z úvah, jak by probíhalo přijetí bývalého uživatele, zda by se o něj kolektiv zajímal, nebo zda by projevoval předsudky. Dotazovaní zvažovali, zda bude bývalý uživatel sdílet stejné hodnoty s kolektivem, nebo naopak narušovat pracovní prostředí. Obavy, zda bude bývalý uživatel týmem přijat, vychází z těchto předpokladů: ze špatné zkušenosti kolegů s osobami závislými na návykových látkách, z přejímání předsudků a ze stereotypního myšlení v týmu.
- Ti zaměstnavatelé a personalisté, kteří předpokládají, že by bývalého uživatele přijali, zvažují, zda mu *vytvoří speciální pracovní podmínky*. Ty mohou vzniknout jak na popud uchazeče, tak i z iniciativy zaměstnavatele. Může jít jak o negativní, tak i pozitivní opatření. Mezi nejčastěji zmiňované patří – testování na drogy, větší obezřetnost personalisty, důslednější kontrola práce, pracovní smlouva na dobu určitou, úlevy na pracovišti, vstřícnost při speciálních potřebách a dohoda pravidel pro případ relapsu.
- Posledním tématem je otázka *vhodnosti přiznání historie užívání návykových látek*. Reakce na hypotetickou situaci, kdy uchazeč přizná svojí minulost a absolvovanou léčbu, se různily. Někteří zvažovali, zda je toto přiznání výhodou, jiní vyjadřovali údiv, případně neutrální postoj, pouze menšina reagovala negativně. Možnost, zda bývalý uživatel získá zaměstnání i za předpokladu, že bude o své minulosti hovořit otevřeně, závisela na těchto

podmínkách – shoda uchazeče s profilem pozice, stav na trhu práce a počet uchazečů o danou pozici. Dále také na obchodní situaci firmy, na tom zda má uchazeč záznam v trestním rejstříku, a na osobě, která o přijetí uchazeče rozhoduje. Oslovení se shodli, že bývalý uživatel bude na místo pravděpodobně přijat, pokud bude vyhodnocen jako ten, kdo nejlépe odpovídá požadovanému profilu uchazeče.

K obdobným závěrům ohledně postojů zaměstnavatelů vůči bývalým uživatelům návykových látek došla také britská studie „Zaměstnávání uživatelů drog – individuální a systémové překážky v rehabilitaci“ (Employing Drug Users – Individual and Systemic Barriers to Rehabilitation, Klee, McLean, Yavorsky, 2002). V jejím rámci bylo osloveno 20 zaměstnavatelů z různých odvětví a různě velkých firem. Dotazovány byly osoby zodpovědné za přijímání pracovníků. Speciální předpisy vztahující se k zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek měly pouze společnosti s 1000 a více zaměstnanci. Čtyři z oslovených zaměstnavatelů požadovali, aby bývalý uživatel v době nástupu od zaměstnání abstinovat nejméně po dobu dvou let. Zaměstnavatelé byli požádáni, aby vyjmenovali, jaké hrozby vnímají ve spojení se zaměstnáním bývalého uživatele. Nejčastěji byla zmiňována *obava, že si bývalý uživatel zaměstnání neudrží a že bude nespolehlivý*. Dále šlo o obavy shodné s výzkumem mezi pražskými zaměstnavateli – *obava z nepřijetí týmem, ze sníženého pracovního výkonu a z relapsu* (Klee, McLean, Yavorsky, 2002, s. 34-35).

Významným tématem byl záznam v rejstříku trestů. *Obava z přijetí bývalého uživatele se záznamem v rejstříku trestů* byla většinově pragmatickým rozhodnutím s ohledem na obor podnikání a méně často vycházela z morálky a předsudků. Na dotaz zaměstnavatelů, jak by reagovali v případě, že by bývalý uživatel žádající o místo v minulosti spáchal trestný čin, polovina oslovených odpověděla, že by zvážila, zda je tato skutečnost ohrožením pro danou pracovní pozici. Pět oslovených zaměstnavatelů zmínilo, že vůbec nepožaduje výpis z rejstříku trestů, a dva zaměstnavatelé ho vyžadují až od uchazečů, kteří

se dostanou do užšího výběru, a okolnosti případné trestné činnosti mohou být tématem pohovoru. Důležitým faktorem je také doba, která od spáchání trestného činu uplynula, a zvážení, zda ostatní osobnostní a profesní předpoklady uchazeče nejsou dostatečným vyvážením jeho kriminální minulosti. Zvažováno bylo také hledisko druhu trestné činnosti. Nenásilné trestné činy byly přijatelnější než násilná trestná činnost a sexuální násilí. Celkově se dá shrnout, že v britském prostředí je na rozdíl od nás kriminální historie bývalých uživatelů vnímána jemnější optikou. Samotný záznam v rejstříku trestů není důvodem k nepřijetí. Bere se v potaz druh spáchané trestné činnosti a míra jeho rizikovosti pro danou pracovní pozici (Klee, McLean, Yavorsky, 2002, s. 34-37).

## **5 Možnosti bývalých uživatelů návykových látek získat zaměstnání na trhu práce v ČR**

Zaměstnavatelé nejčastěji získávají nové pracovníky následujícími způsoby – uchazeči se nabízejí sami, jsou jim doporučeni současným pracovníkem organizace, osloví vybraného jedince, informují o volné pracovní pozici vývěskami v organizaci samotné i mimo ni, inzerují v médiích, obracejí se s nabídkou volných pozic na vzdělávací instituce, spolupracují s úřady práce nebo využívají služeb komerčních zprostředkovatelů (Koubek, s. 127-133).

Bývalí uživatelé návykových látek mohou při hledání zaměstnání využít jednu z těchto možností – na základě informací ze svého okolí a inzerce samostatně oslovit vybrané zaměstnavatele, využít služeb komerčního zprostředkování, případně služeb úřadů práce nebo projektů nestátních neziskových organizací zaměřených na zaměstnání bývalých uživatelů návykových látek.

*Oslovit vybrané zaměstnavatele* je první a nejčastější volbou pro bývalé uživatele. Jako zdroj informací jsou využíváni zejména blízcí lidé v okolí – rodinní příslušníci, přátelé a známí (Miovský aj., 2006, s. 13). Mezi klienty center následné péče dochází také k neformálnímu předávání informací o volných místech, jejich doporučování apod. Častá je také situace, kdy si bývalí uživatelé pracovní místa přenechávají, doporučují se navzájem zaměstnavateli, případně vytvoří u daného zaměstnavatele pozitivní zkušenost se zaměstnáním bývalého uživatele a na místo jsou pak bývalí uživatelé na doporučení přijímáni – jedná se zejména o brigády, sezónní práce apod.

Využívána jsou také specializovaná *inzerční periodika a internetové pracovní servery* (Miovský aj., 2006, s. 31). U tištěných periodik je vítána možnost ihned reagovat telefonicky na nabídku práce bez nutnosti zasílat životopis a čekat na odpověď. Internetové pracovní servery jsou rovněž využívány – u některých



bývalých uživatelů je však problémem to, že neumějí pracovat s počítačem nebo ho nemají k dispozici, a potřebují tudíž asistenci.

*Pracovní agentury zprostředkovávající krátkodobé brigády* – např. studentské pracovní agentury apod. – jsou bývalými uživateli rovněž úspěšně využívány. Proces registrace je jednoduchý a vítána je možnost výběru druhu zaměstnání a jeho rozsahu. Jediným problémem je praktická nemožnost získat zaměstnání u těchto agentur v případě záznamu v rejstříku trestů, což handicapuje značnou část bývalých uživatelů (Veis, 2007, s. 34).

Oproti tomu poradenské firmy specializované na získávání pracovníků, tedy *specializované personální agentury*, provádějí pohovory a předvýběr a za úspěšně umístěné pracovníky jsou honorovány (Armstrong, 2002, s. 364). V důsledku toho jsou registrace i samotný předvýběr dosti důkladné a drogová minulost uchazeče je zdrojem potenciálního rizika, že by uchazeč na obsazované pozici nemusel obstát. Pracovníci personálních agentur vnímají informace o závislosti na návykových látkách jako závažný rizikový faktor a uchazeč by nebyl doporučen ani v případě, že splňuje všechna ostatní kritéria (Veis, 2007, s.35). Bývalí uživatelé tedy využívají služeb těchto agentur pouze výjimečně a mohou je využít pouze ti, kteří jsou trestně bezúhonní a kteří nemají profesní dráhu poznamenanou užíváním návykových látek. Je však nutné užívání návykových látek zamlčet a připravit si vhodné vysvětlení případné doby bez zaměstnání strávené v léčbě, přerušení profesní kariéry apod.

*Úřady práce* jsou bývalými uživateli návykových látek využívány pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Jelikož však bývalí uživatelé v drtivé většině nesplňují podmínky nutné pro získání podpory v nezaměstnanosti, registrace se stává nezbytnou formalitou pro přiznání dávek pomoci v hmotné nouzi. Mezi pracovníky úřadů práce a bývalými uživateli panuje vzájemná nedůvěra. Pracovníci úřadů mají negativní zkušenosti z kontaktu s osobami aktuálně závislými. Bývalí uživatelé rovněž přistupují k úřadům práce

s nedůvěrou pramenící z obecné ostražitosti vůči institucím jako takovým (Veis, 2007, s. 33).

Bývalí uživatelé hodnotí služby úřadu práce jako nedostačující (Miovský aj., 2006, s. 32). Z důvodu nedostatečné praxe, vzdělání, případně záznamu v rejstříku trestů je jim naznačeno, že ani není v silách úřadu práce zaměstnání zprostředkovat. Také rekvalifikace, které by byly pro mnohé z bývalých uživatelů nesporným přínosem a šancí na zvýšení úspěchu při zaměstnávání, jsou mimo jejich dosah. Úřady práce situaci vysvětlují obecným nedostatkem financí na rekvalifikace, ale také otevřeně přiznávají obavy investovat do osob, které mají ve své historii užívání návykové látky, a jsou tedy z jejich pohledu rizikové (Veis, 2007, s. 34).

## **5.1 Projekty nestátních neziskových organizací v oblasti drogových služeb zaměřené na zaměstnávání**

Obecně můžeme služby zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek, které jsou poskytovány v rámci nestátních neziskových organizací působících v oblasti drogových služeb, rozdělit podle přístupu na dva hlavní typy – specializované agentury poskytující pracovní a sociální poradenství a programy sociálně-pracovní rehabilitace.

Ze *specializovaných agentur* bych jmenoval brněnskou agenturu Pasáž provozovanou o. s. Podané ruce, dále Sociálně právní agenturu provozovanou o. s. White Light I. v Ústí nad Labem a pražskou Pracovní a sociální agenturu o. s. SANANIM. Poslední zmiňované agentuře se budu věnovat podrobněji jako vybranému projektu zastupujícímu v této práci služby zaměstnávání pro bývalé uživatele návykových látek v České republice.

Tyto agentury se specializují na poskytování služeb v oblasti pracovního poradenství a součástí nabídky je i možnost doplňkového sociálního poradenství. Klientům je poskytována podpora při samostatném vyhledávání zaměstnání. Mají také možnost využít nabídku zaměstnání u zaměstnavatele, který s agenturou spolupracuje, nebo získat kontakt na vhodný program pracovní-sociální rehabilitace. Služeb těchto agentur se dá využívat opakovaně. Forma kontaktu a obsah individuální zakázky je předmětem kontraktu, který je uzavřen mezi klientem agentury a pracovníkem agentury. Zakázka odpovídá vždy individuálním potřebám daného klienta.

Oproti tomu *programy sociálně-pracovní rehabilitace* nabízejí pro všechny klienty jednotný model. Ve většině případů jde o formu podporovaného zaměstnání<sup>6</sup>, kdy jsou zohledněny handicapy, se kterými klient do pracovního vztahu vstupuje (chybějící praxe, zdravotní komplikace, kriminální minulost apod.). Výhodou těchto programů je to, že vždy zohledňují situaci, ve které se klient/zaměstnanec nachází, a důraz je kladen na udržení abstinence, účast v doléčovacím programu, udržení pozitivních změn v životním stylu. Cílem je zároveň se získáním pracovních zkušeností a zvýšením kvalifikace také udržení bezdrogového životního stylu. Za programy pracovní-sociální rehabilitace mohou uvést Chráněné bydlení a podporované zaměstnání o. p. s. Magdaléna v Mníšku pod Brdy, dále Restart – komplexní program integrace klientů v substituční léčbě na otevřený trh práce provozovaný o. s. Prev-Centrum v Praze, brněnskou sociálně terapeutickou dílnu Eikón o. s. Podané ruce a resocializační centrum Circle of Life stejnojmenného občanského sdružení v Koněšíně. Posledně zmiňovaný program nabízí v rámci svých služeb možnost rekvalifikace v oboru keramik, hrnčič.

---

<sup>6</sup> Podporované zaměstnání je časově omezená služba pro osoby, které hledají zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Služby podporovaného zaměstnávání jsou určeny osobám, jejichž schopnosti získat a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy. Snížení schopností může mít různé důvody, např. zdravotní postižení, problémy způsobené zneužíváním návykových látek, návrat z výkonu trestu odnětí svobody, bezdomovectví atd. (Vítáková aj., 2005, s. 14).

## **6 Příklady služeb zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek**

### **6.1 Pracovní a sociální agentura, o. s. SANANIM, Praha, ČR**

Občanské sdružení SANANIM disponuje komplexním systémem vzájemně dostupných zařízení, která jsou lidem závislým na návykových látkách schopna poskytnout služby ve všech fázích rozvoje jejich závislosti od prevence až po služby zaměstnávání, jež jim mají usnadnit přechod do normálního života po ukončení léčby. Od svého vzniku hraje občanské sdružení SANANIM aktivní roli při vytváření protidrogové politiky na všech úrovních státní správy s důrazem na ochranu veřejného zdraví, prosazuje realistický a poučený postup, pokud jde o priority a vytýčené cíle, a zasazuje se o hodnocení efektivity poskytovaných služeb, změnu systému jejich financování a jejich dlouhodobé plánování (Výroční zpráva..., 2009, s. 4).

Mezi 1. květnem 2005 a 30. dubnem 2007 realizovalo o. s. SANANIM projekt „Následná péče jako prostředek zvládnání rizik sociálního vyloučení uživatelů drog“. Projekt byl podpořen Evropským sociálním fondem, státním rozpočtem ČR a rozpočtem hlavního města Prahy v rámci programu JPD 3, opatření 7.2.1. „Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí“. V rámci tohoto projektu vznikla Pracovní a sociální agentura o. s. SANANIM (dále v textu také zkráceně jako „Pracovní a sociální agentura“ nebo „agentura“), která zahájila činnost 1. září 2005. Šlo o vůbec první službu u nás, jež se cíleně zabývá problematikou zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek, zejména jejich přímou podporou při získávání vhodného zaměstnání, při doplňování vzdělání a celkové sociální stabilizaci (Ambrož aj., 2007, s.7).

V projektu lze identifikovat tři fáze. V první, přípravné fázi projektu byly vypracovány v této práci dříve citované průzkumy potřeb, a to „Analýza potřeb

léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnění na trhu práce“, kterou zpracovalo sdružení SCAN ve spolupráci s Centrem adiktologie Psychiatrické kliniky VFN a 1. lékařské fakulty UK v Praze a „Analýza potřeb potenciálních zaměstnavatelů léčených uživatelů návykových látek v Praze“ zpracovaná Katedrou sociologie Fakulty sociálních věd UK v Praze. Výsledky těchto průzkumů pak byly využity při tvorbě nabídky služeb Pracovní a sociální agentury. V druhé fázi došlo s přihlédnutím k výstupům z výše zmíněných průzkumů a na základě postupně získávaných praktických zkušeností k ustálení podoby služeb poskytovaných Pracovní a sociální agenturou. Současně byla rozvíjena síť spolupracujících zaměstnavatelů a projekt agentury byl propagován mezi odbornou veřejností, potenciálními klienty a zaměstnavateli. Byly vypracovávány strategie jak oslovovat potenciální zaměstnavatele vhodné pro spolupráci s agenturou a jak je udržet. Dále byla navázána spolupráce s relevantními státními institucemi, především Úřadem práce hl. m. Prahy, sociálními odbory a různými vzdělávacími institucemi. Ve třetí, závěrečné fázi projektu již Pracovní a sociální agentura poskytovala své služby standardně. Dále se rozvíjela síť spolupracujících zaměstnavatelů. Zájemcům z řad odborné veřejnosti byly umožněny stáže v agentuře, byl vytvořen Operační manuál Pracovní a sociální agentury a navázány kontakty s obdobnými zahraničními projekty s cílem získání a výměny zkušeností. Po celou dobu projektu se pracovníci agentury vzdělávali formou dlouhodobých stáží v personální agentuře (Ambrož aj., 2007, s.7).

Podnětem pro vznik Pracovní a sociální agentury byla především dlouhodobě pociťovaná obtížná situace bývalých uživatelů při vstupu na trh práce a potřeba podpořit je v klíčovém bodu změny jejich životní dráhy. Tito lidé totiž mají velmi často záznamy v rejstříku trestů, nízké vzdělání a další handicapy. Legální zaměstnání a příjem jsou přitom významnými faktory snižujícími riziko návratu k drogovému životnímu stylu. Dále bylo pociťováno, že v systému následné péče chybí služba, která by se soustředila výhradně na zaměstnávání bývalých uživatelů a na problematiku s tím spojenou. Pracovní a sociální agentura se

proto zaměřila na zlepšení životní situace bývalých uživatelů návykových látek prostřednictvím úspěšného uplatnění se na trhu práce (Veis, 2007, s.46).

Projekt Pracovní a sociální agentury byl zamýšlen také jako pilotní projekt, na jehož základě by byl vytvořen model nové služby s důrazem na pracovní a sociální integraci bývalých uživatelů návykových látek. Dalším cílem bylo vytvořit síť spolupracujících zaměstnavatelů (Veis, 2007, s.46). Zkušenosti pracovníků v programech následné péče v rámci o. s. SANANIM se zaměstnáváním bývalých uživatelů, kteří obvykle mají kumulovanou celou řadu handicapů, prokazovaly, o jak obtížný úkol jde. Proto byl od počátku kladen důraz zejména na navázání dobrých kontaktů s takovými zaměstnavateli, u kterých bylo možné předpokládat úspěšné jednání o možnosti zaměstnat klienty Pracovní a sociální agentury a vytvořit jim speciální podmínky.

#### **6.1.1 Služby Pracovní a sociální agentury, o. s. SANANIM**

Služby Pracovní a sociální agentury jsou určeny bývalým uživatelům návykových látek, kteří v současné době abstinují a hledají podporu formou poradenské služby v oblasti zaměstnávání, doplnění vzdělání a řešení sociálních problémů. Mezi nejčastější problémy patří dluhy, podpora při jednání s úřady, orientace v systému státní sociální podpory a otázky spojené s bydlením. V ideálním případě jsou klienty Pracovní a sociální agentury osoby, které absolvovaly léčbu závislosti na návykových látkách nebo ji v době kontaktu s agenturou dokončují, případně se účastní programu následné péče. Možnost využít služeb agentury je však nabízena i těm, kdo léčbou neprošli, avšak aktuálně abstinují a jsou schopni si abstinenci udržet. Služby agentury jsou rovněž otevřeny stabilizovaným klientům substitučních programů (Veis, 2007, s. 47).

Vedle hlavní cílové skupiny klientů po absolvované ambulantní či rezidenční léčbě, klientů doléčovacích programů a klientů v řádné substituční léčbě má Pracovní a sociální agentura ještě další specifické cílové skupiny. Jsou to bývalí uživatelé návykových látek se sekundární psychiatrickou diagnózou, bývalé uživatelky návykových látek – matky s dětmi a bývalí uživatelé návykových látek po výstupu z trestu odnětí svobody (Ambrož aj., 2007, s.9).

Podmínkou pro využívání služeb Pracovní a sociální agentury je, aby klient a pracovník agentury na počátku spolupráce společně definovali zakázku, která se bude týkat problematiky spojené se zaměstnáváním, vzděláváním, případně sociální problematikou. Vzhledem k tomu, že agentura není terapeutické (léčebné) zařízení, jsou klienti, kteří přicházejí se zakázkou mimo rámec služeb agentury (např. potřebují řešit relaps), předáni do zařízení poskytujícího příslušné odborné služby.

Služby Pracovní a sociální agentury lze rozdělit do čtyř základních oblastí – sociální práce, zaměstnávání, rekvalifikace a vzdělávání a pomoc při řešení individuálních problémů. V *sociální práci* jsou nejčastějšími tématy, jež jsou s klienty řešena, problémy s dluhy u různých veřejných i soukromých institucí, dále trestně-právní otázky, potřeba asistence při jednání s úřady dle individuálních potřeb klienta a nácvik budoucího samostatného jednání. Službám *zaměstnávání* věnuji z hlediska tématu práce více prostoru v následujícím oddíle této podkapitoly. Oblast *vzdělávání a rekvalifikace* se soustředí především na poradenství ohledně možností dokončení nebo započetí středoškolského studia. Klientům jsou zprostředkovávány kontakty na vzdělávací instituce a jsou jim poskytnuty informace o možnostech rekvalifikace. Poslední oblast *pomoci při řešení individuálních problémů* zahrnuje široké spektrum obtíží, se kterými se bývalí uživatelé návykových látek při návratu do běžného života setkávají (osobní, rodinné a vztahové problémy, psychické obtíže, onemocnění apod.). V případě, že jde o témata, která není možné řešit v rámci poradenství v agentuře, jsou klienti přesměrováni na odbornou službu – zdravotní nebo psychoterapeutickou. Jedná se zejména

o klienty, kteří neprošli standardní léčbou, abstinují od návykových látek sami, a potřebují tedy v počátcích abstinence větší podporu a specializovanou pomoc (Veis, 2007, s. 47).

### **6.1.2 Služby zaměstnávání poskytované Pracovní a sociální agenturou, o. s. SANANIM**

Hlavními tématy pracovního poradenství jsou základní orientace v pracovně-právních vztazích, pomoc při sepsání strukturovaného životopisu, pomoc při přípravě na přijímací pohovor, pomoc s vyhledáním pracovního místa a jeho udržení a konzultace pracovní smlouvy a pracovních podmínek (Veis, 2007, s. 48-49).

Klíčovým tématem služeb zaměstnávání je pomoc při nalezení pracovního místa a jeho udržení. Proces zaměstnávání je možné popsat obecně ze dvou pohledů, a to podle *míry, s níž se agentura angažovala* v procesu vyhledávání zaměstnání, a podle možných *postupů zaměstnávání*. Míra, s níž se Pracovní a sociální agentura angažovala v procesu vyhledávání zaměstnání, byla vždy výsledkem dohody mezi pracovníkem agentury a klientem. V tomto ohledu jde o míru podpory, která byla klientovi agenturou poskytnuta. Pohybovala se od nejmenší podpory, kdy klient si vyhledával zaměstnání samostatně a služeb agentury využíval, pouze když potřeboval konzultaci či technické zázemí, které měl v agentuře k dispozici (PC, internet, telefon), přes asistenci agentury při vyjednávání s potenciálním zaměstnavatelem (agentura vystupuje jako prostředník, což využívají zejména klienti s dlouhou drogovou kariérou, záznamem v rejstříku trestů apod.), k nejvyšší míře podpory, kterou bylo zaměstnání u spolupracujícího zaměstnavatele (Veis, 2007, s.49-50).

Během trvání projektu Pracovní a sociální agentury byly vytvořeny tři obecné modely postupu při zaměstnávání klientů. V prvním případě se klient



samostatně zaměstná na trhu práce, v druhém se klient zaměstná na trhu práce s otevřenou podporou agentury (tzv. transparentní zaměstnání) a poslední variantou je případ, kdy se klient zaměstná u zaměstnavatele spolupracujícího s agenturou. V případě *samostatného zaměstnání* na trhu práce se klient agentury uchází o vybranou pozici, přičemž o své drogové minulosti nemluví. Do jednání s potenciálními zaměstnavateli vstupuje samostatně. V druhém případě, tj. v případě tzv. transparentního zaměstnávání, využívá klient agentury *podporu agentury při vyjednávání s potenciálními zaměstnavateli*. Jde tedy o postup, kdy se klient rozhodne vystupovat ohledně své minulosti otevřeně (nejčastějším důvodem je záznam v rejstříku trestů a možnost zasazení trestné činnosti do kontextu závislosti na návykových látkách). Agentura je prostředníkem a pro klienty oporou při vyjednávání s případnými zaměstnavateli. Těm zároveň nabízí možnost konzultace, což má za cíl snížit jejich obavy ze zaměstnání osob s historií užívání návykových látek. Třetí možností je *zaměstnání klienta u zaměstnavatele, který s agenturou spolupracuje*. Tato možnost se využívá zejména v případě obtížně zaměstnatelných klientů agentury, například se záznamem v rejstříku trestů, s duální psychiatrickou diagnózou, fyzickým handicapem, případně s nedostatečnou praxí a kvalifikací. Pracovní a sociální agentura v tomto případě páruje vhodné klienty se spolupracujícími zaměstnavateli (Veis, 2007, s. 50-51).

### **6.1.3 Služby Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM, zaměřené na zaměstnavatele**

Pracovní a sociální agentura se zaměřila na zaměstnavatele na volném trhu práce v Praze a blízkém okolí a oslovila je s nabídkou navázání spolupráce při zaměstnávání klientů agentury. Od počátku projektu byla vytvářena síť spolupracujících zaměstnavatelů. Byl zpracován výše zmíněný výzkum

„Analýza potřeb potenciálních zaměstnavatelů léčených uživatelů návykových látek v Praze“, který byl inspirací pro práci se zaměstnavateli.

Skupina bývalých uživatelů návykových látek není vnímána veřejností natolik pozitivně, aby bylo snadné získat podporu mezi náhodně oslovenými zaměstnavateli. První volbou tedy bylo vytvářet síť zaměstnavatelů kontaktováním osob v okolí zaměstnanců Pracovní a sociální agentury, a potažmo celého o. s. SANANIM. Na základě osobního doporučení se podařilo navázat spolupráci s většinou z osmi zaměstnavatelů, které agentura v době trvání tohoto projektu oslovila s návrhem na spolupráci. V jednom případě byla agentura oslovena samotným zaměstnavatelem na základě jeho vlastního zájmu.

Zaměstnavatelé jsou v rámci služeb Pracovní a sociální agentury významnou specifickou skupinou. Práce se zaměstnavateli byla rozdělena do dvou základních okruhů – podpora klientů agentury při vyjednávání se zaměstnavatelem, který s agenturou nespolupracuje, a vytváření sítě spolupracujících zaměstnavatelů a následné párování klienta agentury s vhodným zaměstnavatelem (Veis, 2007, s.53-57).

Podpora klienta Pracovní a sociální agentury při *vyjednávání se zaměstnavatelem, který s agenturou nespolupracuje* se ustálila na následujícím postupu – klient agentury samostatně oslovuje zaměstnavatele a v případě, že nesplňuje některé z požadavků na pracovní místo a důvodem je právě drogová historie, může agentura vstoupit do vyjednávání jako prostředník mezi klientem agentury a potenciálním zaměstnavatelem. Tuto podporu využívali klienti zejména v těch případech, kdy nechtěli lhát o příčinách mezer v profesním životě, případně o naprosté absenci pracovních zkušeností. Dále byla tato podpora prakticky nezbytná u klientů, kteří byli v minulosti odsouzeni za páčání trestné činnosti, avšak na pracovní pozici byl požadován čistý výpis z rejstříku trestů. Podporu ze strany agentury využívali klienti především jako nutnost. Z osobní zkušenosti mohu říci, že u některých byla hlavním motivem

snaha o upřímnost, která byla součástí jejich nového životního stylu a kterou chtěli předejít zaplétání se do lží (Veis, 2007, s. 53-54).

V praxi vystupovala Pracovní a sociální agentura jako garant informací, které o sobě klient potenciálnímu zaměstnavateli podává, jako jsou např. informace o absolvované léčbě, aktuální účasti v doléčovacím programu, kontaktu s agenturou, okolnostech, které vedly k páčání trestné činnosti apod. Agentura vstupovala do kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem jak formou písemnou (na požádání klienta vypracovala zprávu pro zaměstnavatele), tak i osobně jako doprovod klienta na pracovní pohovor. Jako zásadní se při vyjednávání se zaměstnavatelem se v těchto případech ukázala skutečnost, že klient agentury nevstupoval do vyjednávání se zaměstnavatelem osamoceně a agentura plnila výše zmíněnou funkci garanta informací a instituce, která stojí za klientem. V případě potřeby byly také se souhlasem klienta nabízeny určité garance, např. možnost kontaktu s agenturou, informování o fungování klienta v doléčovacím programu apod. Tyto nabídky však zaměstnavatelé v praxi nevyužívali (Veis, 2007, s. 54-55).

Vytváření sítě spolupracujících zaměstnavatelů a následné párování klienta Pracovní a sociální agentury s vhodným zaměstnavatelem bylo významnou součástí služeb agentury. Po celou dobu projektu byli na pražském trhu práce vytipováni vhodní zaměstnavatelé a následně oslovováni s nabídkou spolupráce. Vzhledem k tomu, že agentura během své existence nedisponovala dostatečným množstvím klientů, aby mohla efektivně obsazovat zaměstnavateli poptávané pozice, byla postavena ve srovnání s běžnými komerčními pracovními agenturami do nevýhodné pozice. Při nabízení spolupráce s agenturou se apelovalo zejména na filantropii zaměstnavatele či majitele firmy, případně u větších zaměstnavatelů na koncept společenské zodpovědnosti. Při vytváření sítě spolupracujících zaměstnavatelů byli vyhledáváni zejména ti, kteří nabízeli pozice s okamžitou možností nástupu a vyšší mírou fluktuace pracovníků. Zaměstnání u spolupracujícího zaměstnavatele se osvědčilo jako startovní zaměstnání, v jehož průběhu se

vyhledává další zaměstnání, které bude profilu daného uchazeče lépe odpovídat (Veis, 2007, s. 55).

Za dobu trvání projektu navázala Pracovní a sociální agentura spolupráci s osmi zaměstnavateli. Nabízeli především manuální práce formou brigád, jako je venkovní a vnitřní úklid, montáž venkovních reklam, rozdávání reklamních tiskovin a novin, ale také pozice pro některé z klientů přitažlivější, např. pomocné práce v divadle, osobní asistence handicapovaným osobám, práci v agentuře zaměřené na marketingové výzkumy. Důležitým znakem sítě spolupracujících zaměstnavatelů je pestrost nabízených pozic a možnost průběžně doporučovat klienty agentury. Pokud klient agentury projevil zájem o pozici nabízenou spolupracujícím zaměstnavatelem, byl mu doporučen. Spolupracující zaměstnavatel se stejně tak mohl obrátit na agenturu v případě, že měl volné pracovní místo, které potřeboval obsadit (Veis, 2007, s. 56-57).

## **6.2 Výcvikový program pro pracovníky v adiktologii, Skotské drogové fórum, Glasgow, Skotsko**

Scottish Drugs Forum je organizace, která se zabývá drogovou problematikou a šířením informací týkajících se drog. Klade si za cíl snižovat míru poškození, které užívání drog přináší. Soustředí se zejména na zvyšování povědomí o problému užívání drog ve všech oblastech života společnosti a hledání cest, jak tomuto problému lépe porozumět. Dále podporuje rozvoj služeb pro uživatele drog s cílem zvýšit kvalitu poskytovaných služeb. Skotské drogové fórum ve spolupráci s ostatními zainteresovanými organizacemi napomáhá rozvíjet komplexní spektrum služeb pro problémové uživatele drog ve Skotsku, je spojovacím článkem mezi těmi, kdo služby potřebují, poskytovateli služeb a institucemi, které vytvářejí rámcovou strategii řešení drogového problému. Fórum rovněž poskytuje prostor pro rozvoj a propagaci opatření řešících

problematiku užívání drog a pro všechny, jichž se drogový problém dotýká, sbírá, analyzuje a rozšiřuje relevantní informace (Scottish Drugs Forum, 2011).

Výcvikový program pro pracovníky v adiktologii vznikl v roce 2004 z iniciativy Skotského drogového fóra. Trvá 50 týdnů a jeho cílem je připravit osoby, které mají zkušenost s užíváním návykových látek pro práci v adiktologických službách. Je financován nadacemi New Opportunities Fund, The Robertson Trust a Scottish Enterprise Glasgow, za podpory Akčního týmu regionu Greater Glasgow and Clyde pro drogové závislosti. Jedná se tedy o finance ze soukromých nadačních fondů, loterijního fondu a o finance skotské vlády určené pro drogovou politiku (Scottish Drugs Forum, 2011).

Výcvikový program pro pracovníky v adiktologii reaguje na jedné straně na překážky, se kterými se potýkají bývalí uživatelé návykových látek ve Skotsku při hledání zaměstnání, a na druhé straně také na dlouhodobě pociťovaný nedostatek pracovníků v adiktologických službách ve Skotsku, na obtíže při jejich získávání a následném udržení. Přístup ke vzdělání, výcviku a následnému zaměstnání jsou klíčovými prvky v nalezení cesty z problematického užívání návykových látek a celkově v procesu sociální rehabilitace bývalých uživatelů návykových látek. Vzhledem k tomu, že roste ve Skotsku počet úmrtí na následky užívání drog mezi staršími uživateli, stoupá také význam projektů zaměřených na dlouhodobé uživatele návykových látek a jejich resocializaci. Tyto projekty mohou ohroženým osobám zprostředkovat potřebnou pomoc, podporu a možnost rozvoje dovedností, které jsou nezbytné pro nalezení motivace ke změně životního stylu (Gibson, 2006, s. 3).

Výcvikový program pro pracovníky v adiktologii je určen osobám, které v minulosti užívaly návykové látky a opakovaně měly problém s nalezením zaměstnání, a to z důvodu nedostatku sebedůvěry, nedostatečných pracovních zkušeností, zdravotních problémů, péče o dítě, kriminální minulosti – záznamu v rejstříku trestů. Zájemci o výcvikový program musí splnit následující kritéria – mít zájem o práci v oblasti adiktologie, mít prokazatelnou zkušenost s užíváním návykových látek, před nástupem do výcviku nejméně dva roky abstinovat od

ilegálních návykových látek i od substitučních preparátů (pokud by zájemce užíval alkohol, nesmělo by jít o problematické užívání<sup>7</sup>) a v nejméně ve dvou posledních letech nesměl spáchat trestný čin (Gibson, 2006, s.4).

### **6.2.1 Náplň výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii, Skotské drogové fórum**

V průběhu 50 týdnů, které Výcvikový program pro pracovníky v adiktologii trvá, jsou frekventanti zaměstnání u Skotského drogového fóra v rozsahu 30 hodin týdně a za tuto práci pobírají mzdu. Pracovní doba je rozdělena mezi vzdělávání a praxi ve vybraných organizacích působících v drogových službách. V případě, že je to pro frekventanta výhodnější, může zůstat na sociálních dávkách, praxe probíhá formou dobrovolné práce, a není tedy honorována. Nábor frekventantů byl uskutečněn ve spolupráci s místními sociálními službami – zejména se službami zabývajících se problematikou zaměstnávání a sociální práce s osobami znevýhodněnými při vstupu na trh práce – a dále s organizacemi zabývajících se sociální rehabilitací bývalých uživatelů návykových látek. S pomocí těchto agentur byli osloveni potenciální zájemci o výcvik. Dále byla informace o výcviku zprostředkována prostřednictvím inzerce v tisku a určitou roli hrála i snaha šířit informace o projektu samotnými bývalými uživateli návykových látek v Glasgowu a okolí (Gibson, 2006, s. 5).

Vzdělávání probíhá ve spolupráci s Glasgow College of Nautical Studies, kde je zprostředkována výuka v rozsahu kvalifikačního stupně 2 v oblasti zdravotní a sociální péče. (SVQ<sup>8</sup> Level 2 Health and Social Care). Dosažení této kvalifikace umožní frekventantům výcviku pracovat jako adiktologové, přičemž

---

<sup>7</sup> Jedná se o užívání alkoholu které je charakteristické postupným zvyšováním tolerance vůči alkoholu, ztrátou kontroly nad jeho užíváním a následným zanedbáváním jiných potěšení a zájmů (Popov, 2003, s. 153).

<sup>8</sup> Scottis Vocational Qualification je kvalifikační stupeň, jehož dosažení je podmínkou pro výkon určitého typu zaměstnání, v tomto případě pro práci ve zdravotnictví a sociálních službách.

je nutno složit dílčí zkoušky v těchto oblastech – zásady práce se osobami závislými na návykových látkách, efektivní komunikace, sociální práce se osobami závislými na návykových látkách, etika v práci s osobami závislými na návykových látkách, osobní zkušenost s užíváním návykových látek, pracovní prostředí a práce v sektoru sociálních služeb (Gibson, 2006, s. 6-7).

U frekventantů je kladen důraz jak na získání teoretických znalostí, tak i na praktické osvojení dovedností nezbytných pro výkon sociální práce s osobami závislými na návykových látkách. Teoretická výuka byla zajišťována již zmíněnou Glasgow College of Nautical Studies. V případě potřeby bylo poskytováno speciální vzdělávání v rozvíjení čtení a psaní a v dalších speciálních vzdělávacích potřebách. Frekventantům byl také nabídnut kurz základů obsluhy PC a prezentačních dovedností. Mimo základní rozsah výcvikového programu mohou klienti v případě zájmu absolvovat i dodatečné výcviky, např. v práci se skupinou, krizové intervenci a kognitivně-behaviorální terapii. Frekventanti výcvikového programu jsou v pravidelném týdenním kontaktu s koordinátorem programu. Cílem je podpora při studiu, praxi a v klíčových fázích výcviku – volba místa praxe, absolvování zkoušek i při případných specifických tématech jednotlivých frekventantů (Final Report..., 2008, s. 6).

Praxe probíhá u spolupracujících organizací v drogových službách – jde o poskytovatele drogových služeb v oblasti Glasgowa a okolí. Ve spolupráci mezi frekventantem výcviku, koordinátorem projektu a poskytovatelem praxe dochází k dohodě o úkolech a povinnostech frekventanta na pracovišti. Frekventanti mají možnost si jako místo, kde budou vykonávat praxi, vybrat z nabízených možností jednu, případně dvě organizace. Vždy se přihlíží k požadavkům souvisejícím s dojížděním i k tomu, aby praxe byla sladěna s případnou péčí o dítě (Gibson, 2006, s. 5).

Po ukončení výcvikového programu je frekventantům poskytována následná podpora po dobu 13 až 26 týdnů a sleduje se i jejich další vývoj. Pokud ke konci výcviku frekventant nenastoupí do zaměstnání nebo nezačne studovat, je

předán do vhodného programu následné péče, kde bude dále pracovat na tématech zaměstnání a dalšího vzdělávání. Frekventantům je poskytováno poradenství a podpora při identifikaci dalších vzdělávacích a pracovních příležitostí a praktická podpora při hledání zaměstnání, např. při zpracování žádosti o místo a pomoci v přípravě na pohovor (Final Report..., 2008, s. 3).

### **6.2.2 Hodnocení Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii jeho frekventanty**

V rámci hodnocení výcvikového programu bylo u frekventantů zjišťováno, co hodnotí jako nejvýznamnější přínosy pro možnost získat zaměstnání a další vzdělávání. Frekventanti, kteří dokončili výcvikový program, označovali za nejvýznamnější přínosy programu možnost pracovat v rámci praxe u vybrané organizace a získat kvalifikaci pro další práci. Dále frekventanti uváděli zvýšení sebedůvěry a také víry v to, že mohou v zaměstnání uspět (Final Report..., 2008, s. 4).

Frekventanti zmiňovali rovněž překážky, které jim ztěžovaly účast v programu. Mezi nejčastější překážky – péče o dítě, finance, nízká úroveň gramotnosti a nemoc a rodinné důvody (Gibson, 2005, s. 5-6). *Péče o dítě* je jedna z překážek zejména u rodičů žijících bez partnera, kterým je v odůvodněných případech poskytován příspěvek na hlídání dětí. Dále frekventanti označovali za významnou překážku v účasti ve výcvikovém programu *finanční problémy*. Jde zejména o splácení dluhů a platbu nájmu – vzhledem k tomu, že frekventanti jsou v průběhu výcviku zaměstnání u Skotského drogového fóra, nepobírají už příspěvky na bydlení. Mnoho frekventantů pobíralo před nástupem do výcviku po dlouhou dobu sociální dávky, a je jim proto zprostředkováván kontakt na agentury specializující se na poradenství v oblasti sociálních dávek a v problematice zadlužení. Někteří z frekventantů označovali jako jednu z počátečních překážek na počátku výcviku nízkou úroveň *gramotnosti*.



Doplňková podpora v gramotnosti byla poskytována na Glasgow College of Nautical Studies. Také *nemocnost* byla frekventatny označována jako jedna z překážek v účasti, přičemž se částečně jednalo o nemocnost dětí či blízkých příbuzných. Dále byly jako překážky v účasti na výcvikovém programu označovány neuspořádané rodinné vztahy. Důvodem bylo, že frekventanti jsou často nejstabilnějšími členy rodiny, a proto na nich ležela větší zodpovědnost za blízké, bez ohledu na jejich vlastní potřeby. Koordinátoři kurzu zprostředkovávali v těchto případech kontakt na odbornou pomoc pro frekventanty i jejich rodiny (Gibson, 2005, s. 5-6).

### **6.3 Sociální firma Fix und Fertig, Verein Wiener Sozialprojekte, Vídeň, Rakousko**

Verein Wiener Sozialprojekte je vídeňské sdružení založené v roce 1990, které poskytuje služby v oblasti prevence a léčby závislostí na návykových látkách. V současné době provozuje pět programů – kromě sociální firmy Fix und Fertig je to streetwork a kontaktní centrum pro uživatele návykových látek, chráněné bydlení pro bývalé uživatele návykových látek a preventivní informační program pro rekreační uživatele drog (Fix und Fertig, 2011).

Sociální firma Fix und Fertig vznikla v roce 1993. Důvodem pro to byla potřeba efektivně podpořit ty uživatele návykových látek, kteří se rozhodli změnit svůj životní styl, zanechat užívání návykových látek a zapojit se zpět do společnosti. Se změnou pohledu na problematiku závislosti, která začala být vnímána jako onemocnění, podpořilo město Vídeň vznik nízkoprahových sociálně-zdravotních center pro uživatele drog a první substituční programy. Sdružení Verein Wiener Sozialprojekte provozovalo kontaktní centrum a při práci s klienty opakovaně vyvstávala potřeba po službě, která by jim usnadnila přístup k práci. Proto vznikla v roce 1993 v rámci tohoto sdružení sociální firma Fix und Fertig, která

se zaměřila na zaměstnávání jak bývalých uživatelů návykových látek, tak i aktuálně užívajících osob. Sociální firma Fix und Fertig je financována úřadem práce města Vídně (Arbeitsmarktservice Wien) a organizací koordinující protidrogovou politiku města Vídně (Sucht und Drogen Koordination Wien). Jedná se tedy o finance z oblasti politiky zaměstnanosti a z rozpočtu města Vídně. Přibližně 30 % provozních nákladů pokryje sociální firma z vlastních zdrojů (Fix und Fertig, 2011).

Základní myšlenkou zaměstnávání v sociální firmě Fix und Fertig je prostřednictvím zaměstnání poskytovat prostor pro rozvoj pracovních návyků a dalších profesních dovedností, které umožní klientům vstup na primární trh práce a následně i udržení se tomto trhu práce. Práce je vnímána jako nácvik dovedností pro uspokojivé fungování ve společnosti. Dochází k rozvoji motorických, kognitivních a sociálních dovedností. V rámci zaměstnání v sociální firmě Fix und Fertig v jednom z provozů, který je zaměřen na renovaci bytových interiérů, jde například o rozvoj těchto dovedností – motorické (fyzická zdatnost, vytrvalost, obratnost, přesnost), kognitivní (zpracování informací, prostorová představivost, trénink paměti, základní aritmetika) a sociální (komunikace s kolegy a nadřízenými, týmová spolupráce, přejímání zodpovědnosti, zážitek úspěchu i neúspěchu) (Wojcik, 2011).

### **6.3.1 Služby sociální firmy Fix und Fertig, Verein Wiener Sozialprojekte**

Klienty jsou osoby, které mají v důsledku užívání návykových látek zhoršenou možnost uplatnění na trhu práce. Fix und Fertig nabízí zaměstnání jak těm, kdo v současné době abstinují, tak i osobám, které aktuálně návykové látky užívají, pro něž mají speciální program denních prací. Vzhledem k tématu práce se budu věnovat pouze programu, který je určen pro bývalé uživatele návykových látek. Pro vstup do programu musí klient splňovat tyto základní podmínky –

abstinovat od návykových látek, být dlouhodobě nezaměstnaný a ochotný a motivovaný k pravidelné docházce do zaměstnání (Fix und Fertig, 2011).

Sociální firma Fix und Fertig poskytuje bývalým uživatelům návykových látek zaměstnání formou tzv. tranzitního pracovního místa (Transitarbeitsplätze). Hlavním cílem zaměstnání na tranzitním pracovním místě je podpora reintegrace na volný (primární) trh práce. Mezi další cíle patří získání řemeslných dovedností, pracovních návyků a osobnostní rozvoj. Nabídka pro klienty tedy zahrnuje pracovní místo s možností výběru z tří pracovních odvětví – zasilatelské služby (balení, tisk, personifikace a kompletace hromadné korespondence), dále renovace bytových interiérů zaměřené zejména na renovace starších bytů, zednické a malířské práce a veškeré řemeslné úpravy, poslední možností je zaměstnání v sítotiskové dílně specializované na tisk na textil a reklamní potisky (Wojcik, 2011).

### **6.3.2 Zaměstnání na tranzitním pracovním místě v sociální firmě Fix und Fertig, Verein Wiener Sozialprojekte**

Standardní doba zaměstnání na tranzitním pracovním místě je 12 měsíců. Klienti jsou rozděleni do pracovních skupin a pracují pod odborným vedením pracovních terapeutů. V rámci zaměstnání probíhá praktický výcvik a další vzdělávání potřebné pro danou profesi. Klientům jsou také poskytovány další služby v oblasti sociální práce a outplacementu. Každý klient prochází strukturovaným procesem, jehož cílem je rozvoj pracovních dovedností a příprava na přechod do dalšího zaměstnání. Používány jsou tyto základní nástroje – výběr klientů, hodnocení práce, případové hodnocení a outplacement (Wojcik, 2011).

Klienti přicházejí na doporučení z jiných zařízení v drogových službách, z úřadu práce, případně samostatně. *Výběr klientů* probíhá formou strukturovaného

rozhovoru. Klienti musí poskytnout data pro osobní sociální anamnézu, je zvážen jejich zdravotní stav a připravenost k nástupu do programu tranzitního zaměstnání. *Hodnocení práce* je nástrojem pro rozvoj pracovních dovedností a sociálních dovedností nezbytných pro udržení zaměstnání. Hodnocení se účastní klient, vedoucí provozu, ve kterém je klient zaměstnán, a sociální pracovník. Toto hodnocení probíhá při nástupu na tranzitní pracovní místo, kdy jsou stanoveny cíle, a dále pak po třech, sedmi a deseti měsících v zaměstnání. Hodnotí se, nakolik bylo dosaženo plánovaných cílů, a stanoví se cíle na další období. Součástí hodnocení práce je rovněž hodnocení klienta v těchto oblastech – docházka, abstinence od návykových látek, dochvilnost, motivace, týmová spolupráce, ochota vzdělávat se, ochota převzít zodpovědnost, přesnost, spolupráce s vedoucím, nezávislost, schopnost vyjít se spolupracovníky (Wojcik, 2011).

Součástí zaměstnání na tranzitním pracovním místě jsou dvě rozsáhlá tzv. *případová hodnocení*, která probíhají na konci sedmého a dvanáctého měsíce v zaměstnání. Odehrávají se za účasti vedoucího provozu, sociálního pracovníka, pracovníka zodpovědného za outplacement a klienta. Jejich náplní je komplexnější zhodnocení průběhu zaměstnání na tranzitním pracovním místě, které je možné díky tomu, že je klient konfrontován nejen s hodnocením vedoucího, ale také sociálního pracovníka a pracovníka zodpovědného za outplacement. V této sestavě je posouzen průběh klientova zaměstnání na tranzitním pracovním místě a jsou stanoveny individuální cíle i způsoby jejich dosažení. Důraz je kladen nejen na pracovní stránku, ale také na sociální situaci a možnosti jejího zlepšení, identifikaci vzdělávacích potřeb a možností dalšího profesního rozvoje. Dále je plánován následný outplacement. K přechodu klientů na primární trh práce je používán třífázový model *outplacementu*, který začíná po uplynutí šestého měsíce zaměstnání. V první fázi probíhá orientace na pracovním trhu, v druhé fázi trénink dovedností pro vyhledávání zaměstnání a v poslední fázi probíhá pod vedením odborného pracovníka samotné oslovování zaměstnavatelů. Cílem tohoto modelu je prohloubit u klientů dovednosti vztahující se k hledání zaměstnání, stanovení

realistického, dosažitelného cíle, vypracování plánu k jeho dosažení a aktivní vyhledávání zaměstnání za podpory odborného pracovníka. Během zaměstnání na tranzitním pracovním místě jsou u jednotlivých klientů zmapovány následující oblasti – zdravotní a sociální situace, kvalifikace, pracovní zkušenosti, sociální dovednosti. Na základě těchto informací je vybráno pracovní místo, které co nejlépe odpovídá danému klientovi. Vyhledávané pracovní pozice odpovídají v rozsahu pracovního úvazku, v náročnosti na fyzické, kognitivní i psychické schopnosti (Wojcik, 2011).

### **6.3.3 Sociální práce a vzdělávání poskytované sociální firmou Fix und Fertig, Verein Wiener Sozialprojekte**

Součástí nabídky sociální firmy Fix und Fertig jsou služby sociální práce. Jsou zaměřeny na udržení nového životního stylu, identifikaci potřeb a možností osobnostního rozvoje (vzdělávání, trénink pracovních dovedností), zlepšení sociální situace (problematika spojená s financemi, bydlením, zdravotním stavem, udržením abstinence od návykových látek apod.). Práce probíhá formou individuálního a skupinového poradenství. Dále je klientům zaměstnaným v sociální firmě Fix und Fertig poskytováno vzdělávání. Klienti mají možnost výběru z programů externího a interního vzdělávání. *Externí vzdělávání* je zprostředkováno vzdělávacími agenturami a je klientům plně financováno, případně je spolufinancováno společně se klientem. Jeho výběr je volbou každého z klientů a vzdělávání je podmíněno dobrými výsledky v zaměstnání na tranzitním pracovním místě. Mezi externí vzdělávání absolvované klienty v roce 2008 patřilo – řidičské oprávnění B a C, oprávnění na obsluhu vysokozdvížného vozíku, kurz anglického jazyka, kurz obsluhy PC, kurz obchodního anglického jazyka, kurz MS Office Excel pokročilý, kurz Adobe Photoshop. *Interní vzdělávání* probíhá v rámci práce a je součástí zaměstnání na tranzitním pracovním místě. Klienti mají možnost absolvovat v daných

kurzech zkoušky a získat osvědčení pro výkon dané práce (obdoba rekvalifikace v ČR). V oblasti renovací jde například o tyto kurzy – malířské práce, pokládání podlah, zednické práce, instalatérské práce (Fix und Fertig, 2011).

## **7 Srovnání projektů Pracovní a sociální agentury, Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii a sociální firmy Fix und Fertig**

Každý z projektů představuje odlišný přístup k zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek. Bylo by velkým zjednodušením a chybou srovnávat je pouze z hlediska dat o míře úspěšnosti zaměstnaných klientů, případně o počtu podpořených klientů apod. Vybrané statistické ukazatele, které uvádím v Příloze A, jsou tedy pouze ilustrací jednotlivých projektů. Jejich smyslem je rovněž podpořit skutečnost, že určité charakteristiky bývalých uživatelů (nízké vzdělání, kriminální historie) jsou shodné ve všech zmiňovaných projektech tří různých zemí a je vždy nutné je zohledňovat při tvorbě služby zaměřené na jejich zaměstnávání. V tomto srovnání se zaměřím na to, jak jednotlivé projekty přistupují k zaměstnávání bývalých uživatelů a v čem je možné spatřovat jejich největší přínos.

### **7.1 Specifika Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM**

Pracovní a sociální agentura je jednou ze služeb v komplexním systému léčby závislosti na návykových látkách. Spadá do fáze následné péče a specializuje se na pracovní a sociální poradenství. Agentura je úzce provázána s léčebnými zařízeními a bývalým uživatelům poskytuje služby v oblasti pracovního poradenství a zaměstnávání, které léčebná zařízení neposkytují, a ani nemohou v požadovaném rozsahu poskytovat. Agentura dále poskytuje sociální poradenství a poradenství ohledně doplnění vzdělání.

Pracovní a sociální agentura klade důraz na podporu klienta v začátcích procesu hledání práce s cílem pomoci mu ujasnit si, jakou práci by chtěl získat, zajistit strukturu procesu hledání zaměstnání, podat informace, případně provést klienta tímto procesem. Pro mnohé jde o první hledání práce formálním způsobem. Agentura také poskytuje informace nezbytné pro vyhledávání zaměstnání a prostor pro nácvik dovedností s tím spojených (Veis, 2007, s. 43).

Projekt je unikátní především tím, že si vytkl za cíl vytvořit síť spolupracujících zaměstnavatelů, kteří budou poskytovat zaměstnání klientům doporučeným agenturou. Tvůrce projektu vedla k tomuto přístupu zkušenost s tím, že bývalí uživatelé jsou při vstupu na trh práce, vzhledem ke své drogové a kriminální historii, značně znevýhodněni. Pokud nemají specifické dovednosti mezi zaměstnavateli žádané, případně rozsáhlejší pracovní praxi nebo byli v minulosti trestáni, je pro ně velmi obtížné získat zaměstnání na volném trhu práce. Situaci jim nejvíc komplikuje záznam v rejstříku trestů, který je v současné době podmínkou pro získání většiny zaměstnání, včetně nekvalifikované práce. Zaměstnání u spolupracujícího zaměstnavatele je tak pro mnohé jedinou možností jak získat legální zaměstnání a pracovní praxi.

Síť spolupracujících zaměstnavatelů a nabídka podpory pro klienty ve vyjednávání s potenciálními zaměstnavateli jsou tedy významnou nadstavbou nad spíše instrumentálním poskytováním pracovního a sociálního poradenství, které by pravděpodobně mohla poskytovat i organizace, která se nevěnuje přímo práci s bývalými uživateli. Přesto je z mého pohledu důležité, že existují služby, jako je Pracovní a sociální agentura, které se věnují práci pouze s jednou cílovou skupinou, a mohou tak podchytit problematiku, která je pro danou skupinu specifická, a plně se jí věnovat. Nezastupitelné jsou také služby typu Pracovní a sociální agentury přímou návazností na lokální zaměstnavatele.



## **7.2 Specifika Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii, Skotské drogové fórum**

Výcvikový program pro pracovníky v adiktologii je projekt, který nabízí vzdělání a získání praxe. Projekt je zaměřen na bývalé uživatele vyššího věku, kteří si před započítím výcvikového programu práci nejen velmi složitě hledali, ale neměli vůbec naději získat kvalifikovanou práci na primárním trhu práce. Na tomto projektu je unikátní jeho komplexnost – nabízí vzdělání, pracovní praxi a následné pracovní umístění u spolupracujících organizací drogových služeb. Přínosem účasti ve výcvikovém programu jsou nové aktivity, vědomosti, řád, prožitek úspěchu a uvědomění si své vlastní hodnoty. Výcvikový program, jeho obsah a struktura pomáhají prostřednictvím smysluplné práce zaplnit prázdný prostor, který po skončení užívání návykových látek vzniká.

Dále bych chtěl na Výcvikovém programu pro pracovníky v adiktologii vyzvednout skutečnost, že frekventanti jsou od počátku zaměstnáni u Skotského drogového fóra a pobírají mzdu. Vzdělávání a praktický výcvik jsou tedy placenou součástí jejich zaměstnání. Toto je z mého pohledu velmi důležité, protože špatná finanční situace je často důvodem, proč se bývalí uživatelé nesnaží získat kvalifikaci, která by jim umožnila získat atraktivnější pracovní pozici. Mohu to potvrdit i ze své praxe v Pracovní a sociální agentuře. Klienti agentury se nechtěli vzdělávat nikoli z nedostatku zájmu o zvýšení kvalifikace a vzdělávání jako takové, ale protože si nic z toho nemohli dovolit financovat, případně si nemohli dovolit být ekonomicky neaktivní.

Za významnou složku v zaměření Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii považuji rozvoj sociálních dovedností nezbytných pro fungování v zaměstnání. Přínosné je to, že témata, jako je efektivní komunikace a pracovní prostředí, jsou zařazována jako rovnocenná s ostatními vyučovanými odbornými znalostmi. Výcvikový program tak nemá za cíl pouze zprostředkovat osvědčení o kvalifikaci, potřebné pro vykonávání práce v oblasti adiktologických služeb, ale připravuje frekventanty také obecně na fungování

v zaměstnání, a zvyšuje tak pravděpodobnost, že ve své nové sociální roli uspějí.

### **7.3 Specifika sociální firmy Fix und Fertig, Verein Wiener Sozialprojekte**

Sociální firma Fix und Fertig zastupuje v tomto srovnání přístup k zaměstnávání bývalých uživatelů, který vychází ze sociální ekonomiky. Obecně lze říci, že sociální firma zaměstnává osoby zdravotně nebo sociálně znevýhodněné. Bývalí uživatelé návykových látek naplňují podmínky pro zařazení do kategorie osob sociálně znevýhodněných nejen tím, že v anamnéze mají historii užívání návykových látek, ale často také bezdomovectví, kriminální historii apod. Zaměstnání v sociální firmě pak zajišťuje znevýhodněným osobám rekvalifikaci, získání pracovních dovedností a pracovní praxi (Ambrož aj., 2007b, s. 19).

Pro bývalé uživatele návykových látek je na modelu zaměstnávání v sociální firmě, jako je Fix und Fertig, významné především to, že mohou získat legální zaměstnání, ve němž je respektováno jejich znevýhodnění, ať už je dané zdravotním stavem nebo sociální situací. Tomu je také uzpůsoben systém řízení firmy i její denní provoz. Cíleně se vytváří bezpečné pracovní prostředí. Pro zaměstnance je zajištěno odborné vedení a psychosociální podpora (Ambrož aj., 2007b, s. 19).

Rakouský projekt je ve svém pojetí unikátní rovněž svou komplexností. Jde o strukturovaný program, kterým zaměstnanec postupně prochází. Výhodou je, že si může ze tří provozů vybrat ten, který mu nejvíce vyhovuje. Od počátku je veden k rozvoji svých pracovních i sociálních dovedností. Pomocí propracovaného systému hodnocení je konfrontován se svými úspěchy a neúspěchy a může dále směřovat svůj profesní i osobní rozvoj. Veliký důraz se klade také na vzdělání a zvyšování kvalifikace. Zaměstnanci mají možnost

proškolit se v potřebných pracovních dovednostech a podporováno je i jejich vzdělávání v oblastech, které přímo nesouvisejí s vykovávanou profesí, ale obecně zvyšují možnost uspět na trhu práce, v nových sociálních rolích, a tedy i v životě.

Za významné považují, že sociální firma Fix und Fertig se v pohledu na zaměstnance nezaměřuje pouze na pracovní stránku, ale každý jednatel je vnímán komplexně s celou šíří svých potřeb i obtíží. Zaměstnání není pouhý cíl, ale prostředek, na jehož základě je možné rozvíjet celou osobnost a pokračovat v procesu změny životního stylu, který započal při vstupu do léčby rozhodnutím přestat užívat návykové látky.

## **7.4 Přehled vybraných statistických ukazatelů projektů**

### **Pracovní a sociální agentury, Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii a sociální firmy Fix und Fertig**

Statistické údaje v Příloze A dokládají shodnou charakteristiku klientů popisovaných projektů a dá se předpokládat, že jde i o obecnou charakteristiku skupiny bývalých uživatelů návykových látek nejen v ČR, Rakousku a Skotsku. Podíl osob se základním vzděláním je pohybuje od 40 % u Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii, přes 41 % u Pracovní a sociální agentury po 52 % u Fix und Fertig. Procento osob s kriminální historií (záznamem v rejstříku trestů) se pohybuje od 39 % u klientů Pracovní a sociální agentur, přes 47 % u frekventantů Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii až k nejvyššímu zastoupení - 55 % - mezi klienty zaměstnanými u Fix und Fertig.

Statistické údaje o počtu klientů se základním vzděláním a kriminální historií dokazují, že jde o velmi rozšířené handicapy bývalých uživatelů ve vztahu k možnosti získat zaměstnání na volném trhu práce. Úkolem služeb zaměstnávání by mělo být tyto skutečnosti zohlednit při tvorbě nových

programů a zaměřit se především na programy pro lidi se záznamem v rejstřík trestů a na vzdělávací programy.

Z hlediska průměrného věku vybočují frekventanti Výcvikového programu pro pracovníky v adiktologii (35 let, oproti 27 let u Pracovní a sociální agentury a 29 let u Fix und Fertig), což však odpovídá demografickému trendu vyznačujícím se stárnutím populace problémových uživatelů návykových látek ve Skotsku (Gibson, 2006, s. 2). Podobný trend se dá očekávat také v ČR a do budoucna se musí brát v úvahu.

## **7.5 Doporučení k rozvoji služeb zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek v ČR**

Na srovnávané projekty je také možné pohlížet jako na projekty odrážející různá stadia v rozvoji služeb zaměstnávání bývalých uživatelů. Pro první fázi je typický program Pracovní a sociální agentury, který poskytuje podporu celé skupině bývalých uživatelů a který je schopen obsloužit poměrně velký počet klientů, ale ze své podstaty není schopen zajistit zaměstnání, vzdělání apod. pro všechny klienty. Podpora se v tomto případě soustředí zejména na vyhledání, nalezení a v ideálním případě i udržení zaměstnání. Další fází jsou specializované pracovní programy – například v podobě sociální firmy, jako je zmiňovaná Fix und Fertig. Počet klientů je obvykle menší, ale míra podpory a toho, co mohou všichni klienti získat (vzdělání, pracovní praxe, zaměstnání, mzda), je mnohem větší. Třetí fází představují nejspecializovanější služby, jako jsou komplexní rekvalifikační programy, například Výcvikový program pro pracovníky v adiktologii. V porovnání s ostatními druhy služeb jsou určeny pro poměrně malý počet osob, ale objem investic do účastníků je největší. Program zahrnuje placený praktický výcvik, ucelené certifikované vzdělání a po absolvování možnost získat pracovní místo u partnerské organizace. Chci však zdůraznit, že všechny popisované fáze jsou plnohodnotnou součástí systému

služeb zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek, a nejde tedy o jejich rozlišování podle kvality.

Jak vyplývá ze srovnání projektů, úspěšné služby zaměstnávání bývalých uživatelů by měly *zohledňovat handicapy bývalých uživatelů* (nízké vzdělání, kriminální historie, téměř žádná pracovní praxe, nestabilita v novém životním stylu, riziko relapsu) a poskytovat odpovídající pracovní i psychosociální podporu. Dále by měly *zajistit klientům základní finanční příjem*, a pokud jde o programy sociálně-pracovní rehabilitace, případně sociální firmy, poskytovat od počátku placené zaměstnání. Rovněž by měly klást důraz nejen na rozvoj pracovních dovedností, ale také na *rozvoj měkkých dovedností*, jako jsou komunikace, týmová spolupráce, asertivita apod., na *funkční gramotnost, vzdělávání a zvyšování kvalifikace* založené na identifikaci individuálních vzdělávacích potřeb. Agentury zaměřené na pracovní poradenství by měly *budovat síť zaměstnavatelů* poskytujících krátkodobá zaměstnání a *vstupovat do kontaktu s lokálními zaměstnavateli* a službami státní politiky zaměstnanosti. Ve vztahu bývalý uživatel – zaměstnavatel by měly *působit jako mediátor*.

Za nutné považuji rozvíjet programy sociálně-pracovní rehabilitace zaměřené na *podporované zaměstnávání pro bývalé uživatele s nejvyšším znevýhodněním* na trhu práce, zejména na ty, kteří opouštějí výkon trestu. Kumulace handicapů (záznam v rejstříku trestů, malá kvalifikace a praxe) se u nich spojuje s nízkou mírou psychosociálního fungování. Z „Analýza potřeb kriminálních uživatelů drog v Praze“, provedené v roce 2008 (Morávek, Šíp, Veis, 2008) v rámci projektu Centra pro osoby v konfliktu ze zákonem o. s. SANANIM, mimo jiné vyplynulo, že bývalí uživatelé s takřka nulovými pracovními zkušenostmi neúspěšně usilují o podporovaná pracovní místa v programech sociálně-pracovní rehabilitace. Vzhledem k tomu, že jsou tato místa nedostatková, v konkurenci vždy zvítězí uchazeči s většími kompetencemi. Klienti s největšími handicapy, kteří by zkušenost podporovaného zaměstnávání potřebovali nejvíce, tak z těchto programů vypadávají (Morávek, Šíp, Veis, 2008, s. 38).

## 8 Závěr

Získat zaměstnání a schopnost udržet si ho je jednou ze základních podmínek umožňujících úspěšné začlenění bývalých uživatelů návykových látek do společnosti. Placená práce není pouze prostředkem k zabezpečení materiálních potřeb, ale také příležitostí k rozvoji osobnosti jedince. Zaměstnání přináší potřebný řád a strukturu do života bývalých uživatelů, a snižuje tak riziko návratu k užívání návykových látek. Bývalí uživatelé návykových látek mají na trhu práce v České republice značně složitou situaci. Ze svého předchozího života si sebou přinášejí řadu handicapů, které jejich šance na získání dobrého pracovního místa významně snižují. Výrazně znevýhodňující je pro ně například záznam v rejstříku trestů, který je bude omezovat řadu let po úspěšně skončené léčbě, přestože trestnou činnost páchali pouze jako drogově závislí, a tedy nemocní lidé.

Na trhu práce jsou bývalí uživatelé bezesporu znevýhodněni, ale ani nový návrh zákona o zaměstnanosti, který je v době, kdy tato diplomová práce vzniká, v připomínkovém řízení, na ně nepamatuje. Přitom skupina bývalých uživatelů návykových látek, které by se znevýhodnění ze zákona týkalo, je relativně nepočetná. Přesná čísla nejsou k dispozici, lze provést pouze kvalifikovaný odhad na základě každoroční žádostí o léčbu, kterých bylo například v roce 2009 podle „Výroční zprávy o stavu ve věcech drog v České republice“ (Mravčík aj., 2010) podáno 8 763. Nákladově efektivním způsobem by tak bylo možné zajistit, aby bývalí uživatelé návykových látek v novém životě uspěli, žili řádným životem, platili daně atd., a naopak nesklouzli zpět do drogového života vedoucího k sociální vyloučenosti, která se ve svých důsledcích společnosti značně prodrazí.

Jakkoli jsou české drogové služby na vysoké úrovni a snesou srovnání s vyspělým světem, služby zaměstnávání zaostávají v míře pestrosti nabízených služeb. Hlavní důvod tohoto stavu však nespočívá v tom, že by

neziskové organizace, které je u nás tyto služby zejména zřizují, nebyly odborně na výši nebo postrádaly vize a nápady, jak by tyto služby měly vypadat. Příčinou je nedostatek financí. Některé tyto služby byly nebo jsou financovány z Evropského sociálního fondu, jejich podpora je však časově omezená a problémem je službu následně udržet. Dochází proto k tomu, že po skončení podpory slibně nastartované projekty musejí své služby výrazně omezit. V tomto stavu pak přecházejí do vyhlášení nových dotačních programů a s novým projektem se opět ucházejí o dotace. Podobný osud stihl i Pracovní a sociální agenturu o. s. SANANIM, kterou jsem v této práci popisoval. Přestože funguje dodnes a bez přerušení, na určitou dobu byla nucena služby omezit a rozvoj zaznamenala až s grantem na nový projekt.

Systém služeb zaměstnávání bývalých uživatelů v ČR zahrnuje zejména specializované agentury pracovního a sociálního poradenství a programy sociálně pracovní rehabilitace. Z celospolečenského hlediska by bylo přínosem, kdyby vznikly projekty podobné skotskému Výcvikovému programu pro pracovníky v adiktologii. Považuji za důležité zdůraznit, které subjekty tento projekt financovaly a financují. Zatímco v ČR je hlavním zdrojem peněz pro drogové služby státní rozpočet, případně Evropský sociální fond, ve Skotsku jde důsledně o vícezdrojové financování, na kterém se podílejí také soukromé nadace a Národní loterijní fond.

V oblasti specializovaných agentur pracovního a sociálního poradenství by bylo dobré udržet současný trend. Specializované agentury mají veliký potenciál být spojnicí mezi dalšími programy zaměřenými na zaměstnávání – např. programy sociálně-pracovní rehabilitace. Mohly by poskytovat následnou péči klientům, kteří ukončí program sociálně-pracovní rehabilitace a zajistit jim podporu při přechodu na volný trh práce.

Programy sociálně-pracovní rehabilitace jsou v ČR z mého pohledu funkční, ale co do kapacity zcela nedostatečné. Opět je na vině nedostatek financí na jejich zřízení a provoz. Inspirací mohou být právě aktivity na poli sociálního podnikání. Přestože sociální firmy už v ČR fungují a rozvíjejí se, stále v této oblasti za

západní Evropou zaostáváme. Je to dáno neexistující legislativou upravující sociální podnikání a chybějící vůlí státu toto podnikání podporovat. Přínos sociálních firem pro služby zaměstnávání bývalých uživatelů je v tom, že jsou více propojeny s běžným životem a společností. Naproti tomu programy sociálně-pracovní rehabilitace patří do systému léčby závislosti na návykových látkách, což je může v některých případech izolovat od okolního světa, případně v očích veřejnosti i stigmatizovat. Sociální firma naopak není na první pohled s danou problematikou spojena, a může tak výrazně přispět k destigmatizaci pohledu na znevýhodněné osoby. Také pro bývalé uživatele může být pozitivem, že se už nebudou cítit jako klienti spojení s léčebnou institucí, ale jako zaměstnanci firmy a lidé plnohodnotně fungující ve společnosti.

Služby zaměstnávání mají v systému léčby závislosti na návykových látkách své nezastupitelné místo. V průběhu léčby se jedinec učí znovu žít bez návykové látky a fungovat ve společnosti. Léčba je však zaměřena více na stránku zdravotní a na sociální rehabilitaci. Ačkoli se téma zaměstnání prolíná všemi fázemi léčby závislostí, aktuálním se stává zejména ve fázi následné péče. Programy, které poskytují zaměstnání a vzdělání, tak mohou vhodným způsobem navázat na pozitivní změny v životním stylu započaté v průběhu léčby a následné péče a dále je rozvíjet.

Zaměstnání hraje v naší kultuře klíčovou roli. Přístup k zaměstnání a jeho udržení je pro bývalé uživatele základním předpokladem k tomu, aby úspěšně pokračovali v nově započatém životním stylu. Je tedy nutné stále upozorňovat na to, že problém závislosti na návykových látkách se nevyřeší pouhou léčbou. Stejně významné proto jsou i programy následné péče, do kterých spadají i služby zaměřené na zaměstnávání. Jejich potenciál je v tom, že mohou svým klientům napomoci dospět do fáze, kdy budou připraveni na zaměstnání na volném trhu práce. Přestože se zdá, že v současné době nejsou na provoz těchto služeb potřebné finance, bylo by krátkozraké tuto problematiku podcenit.



## 9 Soupis bibliografických citací

AMBROŽ, M. aj. 2007a. *Manuál dobré praxe – Pracovní a sociální agentura o. s. SANANIM*. Praha : o. s. SANANIM, 2007. ISBN 978-80-254-0730-1.

AMBROŽ, M. aj. 2007b. *Sociální firma – výzva v podnikání 21. století*. Praha : Fokus Praha o. s., 2007.

ARMSTRONG, M. 2002. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0469-2.

*Bericht 2008* [online]. (výroční zpráva), Wien : Verein Wiener Sozialprojekte, 2008 [cit. 2011-02-23]. Dostupné z WWW:<[http://www.vws.or.at/images/stories/VWS\\_JB2008\\_LowRes.pdf](http://www.vws.or.at/images/stories/VWS_JB2008_LowRes.pdf)>.

DVOŘÁK, D. 2003. *Chráněné bydlení a chráněná práce*. In KALINA, K. aj. *Drogy a drogové závislosti – mezioborový přístup 2*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2003, s. 215–219. ISBN 80-86734-05-6.

*Final Report August 2008 - Addiction Worker Training Programme Evaluation*. (závěrečná zpráva evaluace projektu), Glasgow : FMR Research, 2008.

*Fix und Fertig* [online]. Wien : Verein Wiener Sozialprojekte, 2011 [cit. 2011-02-23]. Dostupné z WWW:< <http://www.fixundfertig.at/ueberuns/historie/>>.

GIBSON, C. 2006. *Addiction Worker Training Programme Evaluation January 2005*. (evaluace projektu), Glasgow : Scottish Drug Forum, 2006.

JANDOUREK, J. 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0.

KALINA, K. aj.. 2001. *Mezioborový glosář pojmů z oblasti drog a drogových závislostí*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2001.  
ISBN 80-238-8014-4.

KALINA, K. 2003. *Modely závislosti a přístupy v pomoci uživatelům drog*. In KALINA, K. aj. *Drogy a drogové závislosti – mezioborový přístup 1*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2003, s. 78-81. ISBN 80-86734-05-6.

KLEE, H., McLEAN, I. YAVORSKY, Ch. 2002. *Employing Drug Users – Individual And Systemic Barriers to Rehabilitation*. York : Joseph Rowntree Foundation, 2002. ISBN 1 84263 083 0

KOUBEK, J. 2005. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha : Management Press, 2005. ISBN 80-7261-033-3.

KUDA, A. 2003. *Následná péče, doléčovací programy*. In KALINA, K. aj. *Drogy a drogové závislosti – mezioborový přístup 2*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2003, s. 208-213. ISBN 80-86734-05-6.

LAWLESS, M., COX, G. 2000. *From Residential Drug Treatment to Employment*. Dublin : The Merchant's Quay Project, 2000.  
ISBN: 1 902 794 04 4.

MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. upravené. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MIOVSKÝ, M. aj. 2006. *Analýza potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce*. (závěrečná zpráva výzkumu), Tišnov : Sdružení SCAN, 2006.

MORÁVEK, J. aj. 2006. *Analýza potřeb potenciálních zaměstnavatelů léčených uživatelů návykových látek v Praze*. (závěrečná zpráva výzkumu), Praha : FSV UK, 2006.

MOVÁVEK, J., ŠÍP, J., VEIS, Š. 2008. *Analýza potřeb kriminálních uživatelů drog v Praze*. (závěrečná zpráva výzkumu), Praha : o. s. SANANIM, 2008.

*Moving on, Education, Training and Employment for Recovering Drug users*. 2001. Edinburgh : Effective Intervension Unit, Substance Misuse Division, Scottish Executive, 2001. ISBN 1-7559-0259-9.

*Moving On: Update Employability and Employment for Recovering Drug Users*. 2003. Edinburgh : Effective Interventions Unit - Scottish Executive, 2003. ISBN 0-7559-4023-7.

MRAVČÍK, V., aj. 2010. *Výroční zpráva o stavu ve věcech drog v České republice v roce 2009*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2010. ISBN 978-80-7440-034-6.

*Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2008 - 2010* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2010 [cit. 2011-01-12]. z WWW:<  
[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5829/zprava\\_cj.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5829/zprava_cj.pdf)>.

POPOV, P.. 2003. *Alkohol*. In KALINA, K. aj. *Drogy a drogové závislosti – mezioborový přístup 1*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2003, s. 151-158. ISBN 80-86734-05-6.

*Scottish Drugs Forum* [online]. Glasgow : Scottish Drugs Forum, 2011 [cit. 2011-02-28]. Dostupné z  
WWW:<<http://www.sdf.org.uk/sdf/429.200.321.html>>.

SIROVÁTKA, T. 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno : Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA, T. 1997. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno : Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1716-3.

SPENCER, J. aj. 2008. *Getting Problem Drug Users (Back) into Employment*. London : The UK Drug Policy Commission, 2008. ISBN 978-1-906246-10-5.

VEIS, Š. *Problematika zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek*. Praha, 2007. 80 s., 6 příloh. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí bakalářské práce PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

VITÁKOVÁ, P. aj. 2005. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha : Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.

*Výroční zpráva 2009*. 2010. Praha : o. s. SANANIM, 2010.

WOJCIK, W., 2011. *Der sozialökonomische Betrieb Fix und Fertig*. Praha : o. s. SANANIM, 2011.

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

*Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací a o změně některých zákonů*

ZOGATOVÁ, K. Typologie relapsu – poznámky praktika. *Adiktologie*, 2002, roč. II, č. 2, s. 51-57. ISSN 1213-3841.

## Příloha A

### Přehled vybraných statistických ukazatelů

#### Přehled vybraných statistických ukazatelů klientů Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM za období leden až prosinec 2006

Celkový počet klientů ve sledovaném období N=87

Zdroj: Interní statistika Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM (Veis, 2007)

Tabulka 1: Četnostní distribuce klientů Pracovní a sociální agentury dle typů zdrojů dat (N=87, 1/2006 -12/2006, absolutní četnost)

Počet zaměstnaných klientů ve sledovaném období (N=87, absolutní četnost)	65
Počet klientů se záznamem v rejstříku trestů (N=87, absolutní četnost)	34
Počet klientů se základním vzděláním (N=87, absolutní četnost)	36
Průměrný věk klientů (N=87, průměr)	27 let

Tabulka 2: Procentní distribuce klientů Pracovní a sociální agentury dle typů zdrojů dat (N=87, 1/2006 -12/2006, procenta)

Počet zaměstnaných klientů ve sledovaném období (N=87, procenta)	75%
Počet klientů se záznamem v rejstříku trestů (N=87, procenta)	39%
Počet klientů se základním vzděláním (N=87, procenta)	41%

**Přehled vybraných statistických ukazatelů frekventantů výcvikového programu Addiction Workers' Training Programme za období září 2006 až srpen 2007**

Celkový počet frekventantů ve sledovaném období N=15

Zdroj: Final Report August 2008 – Addiction Worker Training Project (Final report..., 2008)

Tabulka 3: Četnostní distribuce klientů výcvikového programu Addiction Worker Training Programme dle typů zdrojů dat (N=87, 9/2006 -8/2007, absolutní četnost)

Počet zaměstnaných klientů ve sledovaném období (N=15, absolutní četnost)	12
Počet klientů se záznamem v rejstříku trestů (N=15, absolutní četnost)	7
Počet klientů se základním vzděláním (N=15, absolutní četnost)	6
Průměrný věk klientů (N=15, průměr)	36 let

Tabulka 4: Procentní distribuce klientů výcvikového programu Addiction Worker Training Programme dle typů zdrojů dat (N=87, 9/2006 -8/2007, procenta)

Počet zaměstnaných klientů ve sledovaném období (N=15, procenta)	80%
Počet klientů se záznamem v rejstříku trestů (N=15, procenta)	47%
Počet klientů se základním vzděláním (N=15, procenta)	40%

**Přehled vybraných statistických ukazatelů klientů zaměstnaných sociální firmou Fix und Fertig za období leden až prosinec 2008**

Celkový počet zaměstnaných klientů ve sledovaném období N=29.

Zdroj: Interní statistika sociální firmy fix und fertig (Wojcik, 2008)

Tabulka 5: Četnostní distribuce klientů zaměstnaných sociální firmou Fix und Fertig dle typů zdrojů dat (N=29, 1/2008 -12/2008, absolutní četnost)

Počet zaměstnaných klientů ve sledovaném období (N=29, absolutní četnost)	9
Počet klientů se záznamem v rejstříku trestů (N=29, absolutní četnost)	16
Počet klientů se základním vzděláním (N=29, absolutní četnost)	15
Průměrný věk klientů (N=29, průměr)	29 let

Tabulka 6: Procentní distribuce klientů zaměstnaných sociální firmou Fix und Fertig dle typů zdrojů dat (N=29, 1/2008 -12/2008, procenta)

Počet zaměstnaných klientů ve sledovaném období (N=29, procenta)	31%
Počet klientů se záznamem v rejstříku trestů (N=29, procenta)	55%
Počet klientů se základním vzděláním (N=29, procenta)	52%